

# Indberetningspligten for personalegoder

## Indhold

<i>Tilpasning af indberetningsreglerne som blev indført i 2010</i> .....	1
<i>Goder aftalt på forhånd og goder givet ad hoc</i> .....	2
<i>Personalepleje eller belønninger?</i> .....	2
<i>Den skattefrie bagatelgrænse på 1.000 kr.</i> .....	2
<i>Arbejdsgivers indberetningspligt er lempet med den skattefrie bagatelgrænse</i> .....	4
<i>Skattefrihed for sponsor- og fribilletter</i> .....	5
<i>Særligt om personale- og kunstforeninger</i> .....	6
<i>Særligt om udlodning af kunstværker</i> .....	7
<i>Indberetning af deltagelse i aktiviteter i personaleforeningen/kunstværker</i> .....	7
<i>A-indkomst kontra B-indkomst?</i> .....	7
<i>De konkrete, enkelte goder</i> .....	8

### Kontakt

Navn Lone Bak

T: 8932 5616

E: lnb@pwc.dk

**Den skattefrie bagatelgrænse på 1.000 kr. for personalegoder samt skattefrihed for sponsor- og fribilletter lemper arbejdsgivers indberetningspligt, men det er stadig vigtigt for arbejdsgiver at kende både skatte- og indberetningsreglerne**

Af forfatterne Søren Bech, John Cederskjold Kierans, Lone F. Kristensen og Lone Bak, 27. juni 2011

## Tilpasning af indberetningsreglerne som blev indført i 2010

Med vedtagelsen af en skattefrie bagatelgrænse på 1.000 kr. for personalegoder og skattefrihed for sponsor- og fribilletter er der den 27. maj 2011 sket en tilpasning af de regler om beskatning og indberetning af personalegoder, der blev indført i 2010.

Vi har derfor nedenfor opdateret artiklen i Ajour Personalegoder 2010 om ”Indberetningspligten for personalegoder”. Desuden har vi beskrevet den seneste præcisering af reglerne om beskatning af medarbejderes deltagelse i personaleforeninger og beskatning af gevinster vundet i kunstforeninger.



## ***Goder aftalt på forhånd og goder givet ad hoc***

Det er en betingelse for skattefriheden ifølge den skattefri bagatelgrænse, at der er tale om personalegoder. Det er både de goder, der er fast aftalt med medarbejderen, men også de belønninger, der ydes ad hoc.

I den sammenhæng er det væsentligt at være opmærksom på, at ethvert gode, der tildeles en medarbejder som belønning for en god arbejdsindsats - lige fra tre flasker vin til en middag med lederen - er omfattet af indberetningspligten, hvis værdien af det enkelte gode overstiger 1.000 kr. Også goder, som medarbejderen modtager fra tredjemand på grund af sin ansættelse hos arbejdsgiver, kan medføre indberetningspligtig for arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren har haft indflydelse på, hvilken medarbejder der får gaven fra tredjemand, og hvis værdien af gaven overstiger 1.000 kr.

Omvendt er der nogle goder, som i den rette sammenhæng og under særlige forudsætninger ikke udløser skatte- og indberetningspligt. Arbejdsgiver bør derfor være bevidst om formålet med at yde et gode og i den sammenhæng være opmærksom på, at goder ydet til en enkelt eller få personer ofte vil blive vurderet til at have belønningskarakter.

## ***Personalepleje eller belønninger?***

I særlig grad ved middage og aktiviteter for grupper og afdelinger kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt formålet med aktiviteten er belønning eller at fremme det sociale fællesskab og den gode stemning på arbejdspladsen. Samtidig er det ikke enhver aktivitet med sociale formål, der er skattefri, idet godet kan have så stor økonomisk værdi, at det ligger ud over normal (skattefri) personalepleje.

Der er tale om en konkret vurdering, hvor ikke alene karakteren, formålet, omfanget og omkostningerne skal inddrages, men også deltagerkredsen og sammenhængen med øvrige erhvervmæssige aktiviteter.

Belønninger og andre skattepligtige aktiviteter bliver således ikke skattefri ved blot at kalde dem noget andet eller at koble dem sammen med øvrige erhvervmæssige aktiviteter.

## ***Den skattefri bagatelgrænse på 1.000 kr.***

Den skattefri bagatelgrænse betyder, at arbejdsgiver skattefrit kan give personalegoder for 1.000 kr. pr. år pr. medarbejder.

Udgangspunktet er dog fortsat, at alle personalegoder er skattepligtige, *medmindre* der er tale om normal (skattefri) personalepleje på arbejdspladsen, skattefri goder eller goder, der er omfattet af enten den skattefri bagatelgrænse på 1.000 kr. eller bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder på 5.500 kr. (2011).

Kontante beløb fra arbejdsgiver er ikke omfattet af den skattefri bagatelgrænse. Gavekort, der kan konverteres til kontanter eller ikke angår et eller flere af arbejdsgiveren udvalgte naturalier, vil heller ikke være omfattet af den skattefri bagatelgrænse. Det er derfor fortsat relevant at skelne mellem kontanter og tingsgaver (naturalier), herunder også når der er tale om julegaver.



Den beløbsmæssige grænse gælder for én eller flere arbejdsgivere, dvs. at en medarbejder højst kan få skattefri personalegoder til en samlet værdi af i alt 1.000 kr. årligt, uanset hvor mange arbejdsgivere medarbejderen måtte have.

Det er væsentligt at have for øje, at hvis den årlige skattefri bagatelgrænse på 1.000 kr. overskrides, er medarbejderen som udgangspunkt skattepligtig af hele beløbet. Der gælder dog særlige regler, hvis nogle af goderne er den årlige julegave.

### *Omfattes alle personalegoder af den skattefri bagatelgrænse?*

Der er en række goder, som ikke omfattes af den skattefri bagatelgrænse, uanset at værdien af det enkelte gode ikke overstiger 1.000 kr.

Det har dog samtidig den fordel, at værdien af goderne nævnt nedenfor *ikke* skal tælles med ved beregningen af, om 1.000 kr.'s bagatelgrænse er overskredet:

- Personalegoder med fast værdiansættelse (fri bil, fri bolig, fri sommerbolig, fri lystbåd og multimedier)
- Personalelån
- Radio- og tv-licens
- Goder omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder på 5.500 kr. (2011)
- Lejlighedsgaver (gaver givet i forbindelse med private mærkedage)
- Goder, som i forvejen er skattefrie
- Goder, som anses for almindelig personalepleje

Som eksempler på goder, der *kan være* omfattet af den skattefri bagatelgrænse, kan nævnes mindre gaver og påskønnelser i form af blomster, vin og chokolade, arbejdsgivers betaling af en ansats deltagelsesgebyr til et motionsløb, adgang til svømmehal, årskort til en zoologisk have, museum og fribillet til en sportsbegivenhed, hvis årskortet samt sponsor- og fribilletterne ikke er omfattet af skattefritagelsen, som er beskrevet nedenfor.

### *Hvad er forskellen mellem den skattefri bagatelgrænse på 1.000 kr. og bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder på 5.500 kr. (2011)?*

Bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder på 5.500 kr. (2011) vedrører alene goder, som fortrinsvis er ydet af hensyn til arbejdets varetagelse (se nærmere i Ajour personalegoder 2010).

Bagatelgrænsen på 1.000 kr. vedrører alle de andre goder, der ikke fortrinsvis er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet, hvis goderne i øvrigt er skattepligtige. Det afgørende for, om godet hører til under den ene eller den anden bagatelgrænse, er således, om personalegodet er ydet overvejende til brug for arbejdet.



## Værdien af jule-/nytårsgaver indgår i bagatelgrænsen!

Værdien af den årlige jule- eller nytårsgave fra arbejdsgiver skal medregnes i den skattefri bagatelgrænse på 1.000 kr. Arbejdsgiver kan derfor vælge, om han vil give en jule-/nytårsgave til en værdi af 1.000 kr. eller en gave af mindre værdi, så der også er plads til at give andre personalegoder inden for den skattefri bagatelgrænse.

Det har dog samtidig den konsekvens, at hvis medarbejderen i løbet af året får andre goder end en jule-/nytårsgave til en værdi af 1.000 kr., og værdien af goderne dermed samlet overstiger 1.000 kr., beskattes medarbejderen af hele værdien, herunder også af værdien af julegaven, idet julegavens værdi overstiger 700 kr.

Den hidtidige praksis om skattefrihed for jule-/nytårsgaver til en værdi af 700 kr. gælder således fortsat. Det betyder, at hvis arbejdsgiver giver medarbejderne en jule-/nytårsgave til maksimalt 700 kr., er julegaven skattefri – uanset at bagatelgrænsen på 1.000 kr. konkret måtte være overskredet. Se følgende eksempler:

- *Eksempel 1 – julegave til 1.000 kr.* Medarbejderen får mindre personalegoder og påskønnelser til en værdi af 500 kr. i løbet 2011 og desuden en julegave til en værdi af 1.000 kr. Den skattefri bagatelgrænse på 1.000 kr. er overskredet, og medarbejderen er skattepligtig af 1.500 kr., da julegavens værdi overstiger 700 kr. og dermed ikke er skattefri.
- *Eksempel 2 – julegave til 700 kr.* Medarbejderen får mindre personalegoder og påskønnelser til en værdi af 500 kr. i løbet 2011 og desuden en julegave til en værdi af 700 kr. Den skattefri bagatelgrænse på 1.000 kr. er overskredet, men til forskel fra Eksempel 1 er medarbejderen kun skattepligtig af 500 kr., da værdien af julegaven ikke overstiger 700 kr.

Reelt set har arbejdsgiverne med de nye regler derfor kun mulighed for skattefrit at give goder til en værdi af 300 kr. årligt pr. medarbejder, hvis arbejdsgiver samtidig giver en julegave til 700 kr.

## Arbejdsgivers indberetningspligt er lempet med den skattefri bagatelgrænse

Fra og med den 1. januar 2011 har arbejdsgiver ikke indberetningspligt for personalegoder, hvor værdien af det enkelte gode ikke overstiger 1.000 kr., ligesom arbejdsgiver *ikke* skal holde øje med, hvor mange personalegoder den enkelte medarbejder modtager, eller om den skattefri bagatelgrænse pr. medarbejder overskrides.

Arbejdsgiver har således kun indberetningspligt for goder, hvor værdien af det enkelte gode overstiger 1.000 kr. Korrekt indberetning kræver dermed fortsat, at arbejdsgiveren detaljeret kender grænserne mellem skattepligtige og skattefri goder, reglerne om værdiansættelse samt selve indberetningsreglerne.

Det er ligeledes fortsat relevant for arbejdsgiver at få værdiansat personalegoderne korrekt, ligesom arbejdsgiver skal tage stilling til, om der er tale om ét enkelt gode, eller om godet ydes i sammenhæng med andre goder, hvor den samlede værdi af goderne overstiger 1.000 kr.



Hvis et personalegode bliver skattepligtigt, fordi bagatelgrænsen på 1.000 kr. er overskredet, men arbejdsgiver ikke skal indberette godet (fordi værdien heraf ikke overstiger 1.000 kr.), har medarbejderen selv pligt til at medtage værdien af godet på sin selvangivelse.

## **Skattefrihed for sponsor- og fribilletter**

Fra og med den 1. januar 2011 har arbejdsgiver fået markant bedre muligheder for at tilgodese sine medarbejdere, hvis der i virksomhedens palet af personalegoder indgår sponsorater med sponsor- og/eller fribilletter.

Efter de nye regler kan arbejdsgiver skattefrit give sine medarbejdere fribilletter til private formål til et kulturelt eller sportsligt arrangement, når blot arbejdsgiver er sponsor af arrangementet. Den egentlige hovedydelse i sponsoratet skal udgøres af reklameværdi, så fribilletterne alene er en (mindre) tillægsydelse. Fribilletter fra sponsorater, hvor hovedydelsen reelt er fribilletter set i forhold til reklameværdien, vil stadig være skattepligtige for modtageren.

Sæson- og årskort, som arbejdsgiveren får som led i sponsoratet, er også omfattet af skattefriheden, og der er derfor ikke forskel på, om medarbejderen får en fribillet eller får lov til at låne sæson- eller årskortet.

Det er desuden væsentligt at nævne, at der ikke er fastsat et loft over, hvor mange fribilletter en medarbejder kan modtage skattefrit pr. arrangement, eller hvor mange fribilletter medarbejderen skattefrit kan modtage på ét år.

Værdien af fribilletter til medarbejdere, som opfylder betingelserne for skattefrihed, skal ikke medregnes i den skattefrie bagatelgrænse for personalegoder.

Arbejdsgiver skal ikke foretage indberetning af sponsor- og fribilletter, som er skattefrie.

## **Gælder kun ansatte**

Det er en betingelse for skattefriheden, at modtageren af fribilletten er ansat af den arbejdsgiver, der er sponsor for arrangementet.

Personer uden for ansættelsesforhold, som eksempelvis honorarmodtagere, medlemmer af bestyrelser, udvalg, kommissioner, råd, nævn eller andre kollektive organer, herunder Folketinget, regionsråd og kommunalbestyrelser, kan ikke skattefrit modtage fribilletter, selv om de har en arbejdsmæssig tilknytning til arbejdsgiveren. Det gælder også andre ansatte i koncernselskaber end ansatte i arbejdsgiverselskabet.

Får en person uden for ansættelsesforhold en fribillet af en samarbejdspartner, er personen fortsat skattepligtig af værdien af fribilletten med de udfordringer, det medfører at værdiansætte billetten. SKAT har dog i foråret 2011 udsendt en vejledning i, hvordan værdien af sponsorbilletter kan fastlægges, og ifølge denne vejledning kan værdien i nogle situationer faktisk komme ganske langt ned.



## Mad og drikke, der er inkluderet i fribilletten, er også skattefrit

Hvis der som led i et sponsorarrangement også serveres mad og/eller drikke, er bespisningen inkl. drikkevarer skattefrit.

Mad og drikke skal dog være inkluderet i fribilletten. Inviterer arbejdsgiver på middag i forbindelse med et sponsorarrangement, men betaler særskilt for det, vil det som udgangspunkt være skattepligtigt for medarbejderne.

Betaler arbejdsgiver for transporten til arrangementet, eller er der evt. inkluderet transport- eller rejseudgifter i fribilletten, er medarbejderen skattepligtig heraf.

## Særligt om personale- og kunstforeninger

SKAT har i juni 2011 skabt mere klarhed på området for beskatning af medarbejderes deltagelse i aktiviteter i personaleforeningsregi samt for beskatning af kunstværker vundet ved lodtrækning i kunstforeninger.

Ifølge SKAT skal medarbejdere, der deltager i aktiviteterne i en personaleforening, som arbejdsgiveren betaler til, *ikke beskattes* heraf, hvis:

- Arbejdsgiveren *ikke har en direkte væsentlig indflydelse* i foreningen (dermed anses godet ikke for ydet af arbejdsgiver). Fritagelse for beskatning skyldes, at der i praksis ikke sker beskatning af medlemmer, der deltager i aktiviteter, som en forening afholder udgifterne til, hvis det sker som et led i foreningens virke og i overensstemmelse med formålet efter vedtægterne, og foreningen ikke har til formål at skaffe medlemmerne økonomisk gevinst.

Giver arbejdsgiveren et tilskud, der for alle de foreninger, der ydes tilskud til, sammenlagt årligt udgør maksimalt 1.500 kr. pr. medarbejder, og betaler medarbejderen selv et tilsvarende beløb, er godet ikke ydet af arbejdsgiveren, hvis denne ikke på anden måde har direkte væsentlig indflydelse.

Vi har nedenfor omtalt, hvad der forstås ved ”direkte, væsentlig indflydelse”.

- Hvis godet er ydet af arbejdsgiveren, men er undtaget fra beskatning (f.eks. fordi aktiviteten anses for ydet som et led i almindelig personalepleje på arbejdspladsen eller er en del af et firmaarrangement).

Om arbejdsgiver kan anses for at have direkte, væsentlig indflydelse på en personaleforening afgøres ved en vurdering af den konkrete ordning, hvor der bl.a. lægges vægt på følgende: Har arbejdsgiver finansieret foreningens grundkapital, kan arbejdsgiver vælge repræsentanter til foreningens bestyrelse, foregår personaleforeningens arbejde i arbejdstiden og i arbejdsgivers lokaler, kan arbejdsgiver gennem et stort tilskud bestemme, hvilke arrangementer der skal afholdes mv.

Hvis arbejdsgiveren yder et væsentligt økonomisk bidrag, anses arbejdsgiver for at have en direkte, væsentlig indflydelse. Et væsentligt bidrag kan efter SKAT's opfattelse være, hvis arbejdsgiveren betaler en væsentlig andel af udgifterne til personaleforeningen, *eller* hvis arbejdsgiver betaler et ikke uvæsentligt beløb pr. medarbejder, uanset om medarbejderen betaler samme væsentlige beløb eller derover. Det er ligeledes en konkret vurdering, om arbejdsgiver betaler et væsentligt økonomisk bidrag.



Deltager en medarbejder i flere personaleforeninger på samme arbejdsplads, hvor beløbet til den enkelte personaleforening må anses for at være uvæsentligt, er det det samlede beløb, som arbejdsgiveren gennemsnitligt yder pr. medarbejder, der skal vurderes.

## **Særligt om udlodning af kunstværker**

Som udgangspunkt skal vinderen af et kunstværk beskattes af gevinsten, uanset om lodtrækningen sker via en personaleforening på arbejdspladsen eller en forening uden for arbejdspladsen.

Hvis arbejdsgiver *ikke har væsentlig indflydelse* i kunstforeningen, skal medarbejderen beskattes af den subjektive værdi af kunstværket, dvs. den værdi kunstværket har for modtageren. Den subjektive værdi kan dermed konkret være lavere end markedsværdien af kunstværket. Ved opgørelsen af den skattepligtige værdi kan medarbejderen desuden fratække eget bidrag til kunstforeningen i det indkomstår, hvori kunstværket vindes.

Skal kunstværket derimod anses for *ydet af arbejdsgiveren*, fordi arbejdsgiver har væsentlig indflydelse på kunstforeningen, skal medarbejderen beskattes af markedsværdien, dvs. den værdi det må antages at koste medarbejderen at købe kunstværket i almindelig fri handel. Medarbejderen har fradrag for eget bidrag til kunstforeningen i det indkomstår, hvori kunstværket vindes.

## **Indberetning af deltagelse i aktiviteter i personaleforeningen/kunstværker**

Arbejdsgiver har som udgangspunkt kun indberetningspligt af eventuelle, skattepligtige goder, hvis arbejdsgiver har direkte væsentlig indflydelse på personaleforeningen. Arbejdsgiver skal i den situation foretage indberetning, hvis værdien af det enkelte gode overstiger 1.000 kr.'s-grænsen (se ovenfor).

Har arbejdsgiver ikke direkte, væsentlig indflydelse på personaleforeningen, skal arbejdsgiver ikke indberette værdien af de aktiviteter, medarbejderne deltager i i personaleforeningsregi, ligesom medarbejderen i så fald ikke skal beskattes heraf.

Har arbejdsgiver ikke direkte, væsentlig indflydelse på kunstforeningen, skal arbejdsgiver ikke indberette værdien af vundne kunstværker. Kunstforeningen har typisk ikke indberetningspligt, da kunstforeninger på arbejdspladser sædvanligvis ikke er en fond eller forening, der driver erhvervsmæssig virksomhed. Medarbejderen skal i stedet selv medtage værdien af kunstværket på selvangivelsen.

## **A-indkomst kontra B-indkomst?**

I det nedenstående skema er der for en lang række goder angivet, at der er tale om B-indkomst. Dette indebærer, at arbejdsgiveren ikke skal indeholde kildeskat af godets værdi, men at medarbejderen i stedet selv skal sørge for at betale skatten direkte til SKAT.

Angivelserne af B-indkomst er dog givet under forudsætning af, at det er arbejdsgiveren, som bestiller og betaler for en ydelse, dvs. stiller selve godet til rådighed for medarbejderen. Er der derimod tale om, at medarbejderen selv bestiller et gode eller en ydelse hos tredjemand, og at arbejdsgiveren derefter betaler regningen (eller medarbejderen selv betaler og får refunderet udgiften), vil der i stedet være tale om, at arbejdsgiveren har givet medarbejderen penge, og i givet fald skal ar-



---

bejdsgiveren i stedet indberette betalingen som A-indkomst i rubrik 13 og indeholde kildeskat.

## *De konkrete, enkelte goder*

På mange punkter er skatte- og indberetningspligten klar og entydig, men på enkelte punkter kræver den en konkret vurdering fra situation til situation.

Se nedenstående oversigt over beskatning og indberetning af goder ydet til medarbejdere. Heraf fremgår det, om godet er skattepligtigt, om det i givet fald er A- eller B-indkomst, og om det skal indberettes af arbejdsgiveren. Samtidig er den momsmæssige behandling af godet anført.

