



Overblik

Inspiration

Viden

Personalegoder
2020



www.pwc.dk

Udgiver: PwC
Ekspedition: Strandvejen 44, 2900 Hellerup
Produktion: M&C, Antistandard
ISBN: Personalegoder 2020: 87-91837-90-1

Denne publikation udgør ikke og kan ikke erstatte professionel rådgivning. PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab påtager sig intet ansvar for tab, nogen måtte lide som følge af handlinger eller undladelser baseret på publikationens indhold, ligesom PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab ikke påtager sig ansvar for indholdsmæssige fejl og mangler.

© 2020 PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab.

Alle rettigheder forbeholdes. I dette dokument refererer "PwC" til PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, som er et medlemsfirma af PricewaterhouseCoopers International Limited, hvor hver enkelt virksomhed er en særskilt juridisk enhed.

Indholdsfortegnelse

Indledning	5	Lystbåd	44
Vidste du, at... ..	6	Massage, zoneterapi, akupunktur mv.	46
Regler for personalegoder A-Z	8	Parkeringsbøder og færdselsbøder	46
Aktieløn	9	Parkeringsplads	47
Avis	11	Personaleforeninger	48
Bagatelgrænserne	12	Personalelån	49
Beklædning	15	Personalesammenkomster	50
Bespising ved overarbejde, på rejse, til fester ..	16	Rabatter og indkøbsordninger	51
Biler	19	Rejser	52
Bonuspoint/flyrejser	25	Skærmbriller	54
Bruttolønsordninger og lønomlægninger ...	26	Sommerbolig	55
Computere	28	Sponsorbilletter	57
Familerelaterede udgifter	30	Sport og motionsfaciliteter	58
Flytteudgifter	31	Sundhedsforsikringer og -ordninger	60
Fratrædelsesgodtgørelse	32	Sundhedstjek	62
Gaver	32	Syge- og ulykkesforsikringer	63
Helårsbolig	34	Telefon	64
Internet-/Bredbåndsforbindelse	36	Transport mellem hjem og arbejde	66
Jagt	38	Tyverialarm	67
Jubilæumsgratiale	39	Uddannelses- og kursusudgifter	68
Kantineordninger og morgenmad	40	Vaccination	71
Kontingenter	43	Skema over personalegoder A-Z	72
Kreditkort	43	Redaktion	79
Kunstforening	44		

Personalegoder er PwC's årlige publikation, der giver dig overblik, inspiration og viden om de gældende regler for beskatning og den momsmæssige håndtering af personalegoder.

Vi håber, at Personalegoder 2020 skaber værdi for dig, og vi vil altid gerne høre fra dig, hvis du har ideer til, hvordan vi kan gøre publikationen endnu mere relevant og anvendelig.

Vi ønsker dig rigtig god fornøjelse.
Kontakt os, hvis du har spørgsmål.

Redaktionen er afsluttet i januar 2020



Richardt Tabori Kraft

T: 8932 5597
E: richardt.tabori.kraft@pwc.com
Skat



Lone Bak

D: 8932 5608
E: lone.bak@pwc.com
Skat



Jacob Østergaard

D: 8932 5521
E: jacob.ostergaard@pwc.com
Skat



Linda Lassen

T: 3945 3594
E: linda.lassen@pwc.com
Skat



Zaza Pernille Ferndal Hansen

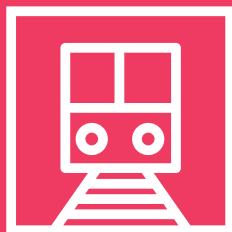
D: 2427 0570
E: zaza.ernille.ferndal.hansen@pwc.com
Skat

Vidste du, at...



Hvis medarbejderen skal betale for frokost,

skal virksomheden som oftest beregne salgsmoms af et fiktivt grundlag – og ikke på baggrund af medarbejdernes betaling



Arbejdsgiveren må gerne give medarbejderne fri befordring (tog, bus, fly)

mellem sædvanlig bopæl og fast arbejdsplads, uden at medarbejderen skal beskattes heraf

Arbejdsgivere skal også indberette anskaffelsessummer for aktieløn til medarbejdere



Skattestyrelsen fokus på, i hvilket omfang virksomheden anvender en leaset bil til momspligtige aktiviteter for at kunne vurdere om betingelsen for at opnå momsfradrag er opfyldt



Skattestyrelsen har fokus på virksomheders momshåndtering

og opererer i den forbindelse ikke med noget væsentlighedsbeløb

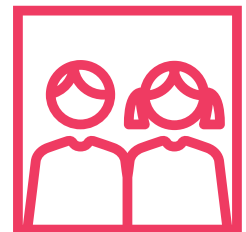


Kørsel i en split-leasing-bil for andre virksomheder end arbejdsgiveren

kan blive anset som privat kørsel. Dette kan forrykke det aftalte split mellem erhvervsmæssig og privat kørsel – og dermed om split-leasing er fordelagtigt



Det er skattepligtigt for medarbejderen, hvis arbejdsgiver betaler for skolegang, børnepasning eller andre udgifter for familien



Det kan være

skattepligtigt for medarbejderne, hvis arbejdsgiveren inviterer medarbejderne ud at spise

for at fejre, at de har skabt gode resultater



Arbejdsgivere skal kunne dokumentere

over for Skattestyrelsen, at de kontrollerer, at betingelserne for skattefrihed er opfyldt ved udbetaling af godtgørelser for kørsel eller rejser

Beløbsgrænsen for en

jule- eller nytårgave er forhøjet til 900 kr. i 2020



Regler for personalegoder A-Z



“Aktier og optioner, der tildeles til ansatte i Danmark fra udenlandske koncernforbundne selskaber, er skattepligtige i Danmark.”

Aktieløn

Arbejdsgiver kan aflønne medarbejdere med aktier og købe- eller tegningsretter til aktier. Aftaler om købe- eller tegningsretter til aktier omtales ofte som "warrants" eller "optioner", men vi har i dette afsnit valgt at omtale sådanne aftaler som "aktieløn".

Aktieløn kan, hvis en række betingelser er opfyldt, omfattes af særlige skattebegunstigede regler i:

- ligningslovens § 7 P (de såkaldte "medarbejderaktieordninger") eller
- ligningslovens § 28 (gælder for købe- og tegningsretter).

Skattebegunstigelsen sker i form af enten en lavere beskatning end lønindkomst, eller ved udskydelse af beskatningstidspunktet, således at beskatning og salg kan times, hvorved medarbejderens likviditet ved at modtage aktielønnen belastes mindst muligt.

Opfyldes betingelser i ovennævnte bestemmelser ikke, sker beskatning efter ligningslovens § 16, dvs. som lønindkomst (op til 56,5 %).

Det er ikke navnet på aktielønnen, der afgør hvordan og hvornår der skal ske beskatning, men det faktiske indhold.

Aktier og optioner, der tildeles til ansatte i Danmark fra udenlandske koncernforbundne selskaber, er skattepligtige i Danmark.

Aktieløn skal udgøre et vederlag

Købe-/tegningsretter samt aktier skal gives som vederlag for at kunne omfattes af en af de nævnte skattebegunstigede regler. "Vederlag" betyder, at medarbejderen får aktierne eller købe-/tegningsretten gratis eller betaler et beløb, der er lavere end markedsværdien på det tidspunkt, hvor aktielønsaftalen indgås.

Hvad er en aktie, købe- og tegningsret?

Ved udtrykket aktier forstås både aktier og anparter omfattet af aktieavancebeskatningslovens regler.

En køberet til aktier er en ret, men ikke en pligt, til at købe et antal aktier til en på forhånd fastsat pris på et fremtidigt tidspunkt eller i en fremtidig periode.



“Det er ikke navnet på aktielønnen, der afgør hvordan og hvornår der skal ske beskatning, men det faktiske indhold.”

En tegningsret til aktier (warrant) er en ret, men ikke en pligt, til at nytegne aktier til en på forhånd fastsat pris på et fremtidigt tidspunkt eller i en fremtidig periode.

En samlet betegnelse for købe- og tegningsretter er optioner.

”Medarbejderaktieordningen” (ligningslovens § 7 P)

Medarbejderaktieordningen omfatter aktier, købe- og tegningsretter til aktier, som en medarbejder modtager som vederlag i et ansættelsesforhold. Bestyrelsesmedlemmer kan dermed ikke bruge ordningen.

Beskatningen udskydes til det tidspunkt, hvor aktierne sælges. Beskatningen sker som aktieindkomst (27 %/42 % afhængig af aktieindkomstens størrelse), hvilket er en lempeligere beskatning end beskatning som lønindkomst (op til 56,5 %).

Værdien af aktielønnen må maksimalt udgøre 10 % af medarbejderens årsløn.

Fra og med 1. januar 2018 kan aktielønnen dog udgøre op til 20 % af medarbejderens årsløn, hvis medarbejderaktieordningen kan anses for ”almen”, dvs. tilgængelig for mindst 80 % af selskabets ansatte, og hvis ingen medarbejdergruppe særligt favoriseres.

Den samlede aktieløn i form af medarbejderaktieordningen kan maksimalt udgøre 20 % af årslønnen for den enkelte medarbejder.

Der gælder en række øvrige betingelser og formkrav for at beskatning kan ske efter reglerne om medarbejderaktieordninger i ligningslovens § 7 P.

Øvrig aktieløn (ligningslovens §§ 28 og 16)

Øvrig aktieløn kan tildeles til både medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer.

Hvis købe- og tegningsretter til aktier, som medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer mv. modtager som vederlag i ansættelsesforhold, kan omfattes af ligningslovens § 28, udskydes beskatningen til udnyttelses- eller salgstidspunktet. Beskatningen sker som lønindkomst, dvs. med op til 56,5 %.

Vælger medarbejderen således at sælge aktierne i forbindelse med udnyttelse af købe-/tegningsretten, sker beskatningen samtidig med, at medarbejderen opnår en salgssum for aktierne.

Vælger medarbejderen i stedet at udnytte købe-/tegningsretten og beholde aktierne, sker beskatningen før medarbejderen opnår en salgssum for aktierne.

Der gælder en række betingelser og formkrav for at beskatningen kan ske efter reglerne i ligningslovens § 28.

Kan aktielønnen ikke omfattes af de ovennævnte bestemmelser, sker beskatningen som lønindkomst (med op til 56,5 %) efter bestemmelserne i ligningslovens § 16. Beskatningen sker, når medarbejderen erhverver endelig ret til aktielønnen, dvs. beskatningen sker i mange tilfælde før medarbejderen opnår en salgssum for aktierne.

Er der knyttet betingelser til aktielønnen, skal det vurderes, om betingelserne kan udskyde retserhvervelsen og dermed beskatningen. Kan retserhvervelsen således udskydes til salgstidspunktet, sker beskatningen samtidig med, at medarbejderen opnår salgssummen for aktierne.

Moms

Der er ikke moms på aktieløn. Hvis virksomheden har udgifter i forbindelse med den pågældende ordning, er der ikke momsfradrag herfor.



Avis

Arbejdsgiverens betaling af avis, der erstatter almindeligt avishold i husstanden, er som udgangspunkt et skattepligtigt personalegode, da abonnementet anses for en privat udgift. I visse situationer kan fri avis dog omfattes af bagatelgrænsen for

arbejdsrelaterede goder eller værdiansættes til 0 kr., hvis avisen efter en konkret vurdering kan siges i overvejende grad at være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet, eller hvis medarbejderens husstand i forvejen selv holder en avis.

Hvornår er fri avis et skattefrit personalegode?

Avis, der leveres på arbejdspladsen

Medarbejderen beskattes ikke af aviser, der leveres på og er til rådighed på arbejdspladsen.

Avis, der i overvejende grad ydes af hensyn til arbejdet. Husstanden holder ikke selv en daglig avis

Avisen er omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020) og er dermed skattefri, hvis bagatelgrænsen ikke overskrides. Modtages flere arbejdsgiverbetalte aviser på bopælen, skal der under bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder kun medregnes markedsværdien af den avis, der udgør det typiske daglige privatforbrug for medarbejderen.

Avis, der i overvejende grad ydes af hensyn til arbejdet. Husstanden holder selv en daglig avis

Avisen anses for modtaget i arbejdsgiverens interesse og kan værdiansættes til 0 kr. i forhold til bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder.

Avis, der ikke i overvejende grad ydes af hensyn til arbejdet, men husstanden holder selv en daglig avis

Husstandens privatforbrug er dækket via det private avishold. Ifølge Skattestyrelsens praksis kan modtagelse af én arbejdsgiverbetalt avis som personalegode derfor værdiansættes til 0 kr., da der ikke er et sparet privatforbrug. Arbejdsgiveren har en pligt til aktivt at kontrollere, at medarbejderen kan dokumentere løbende udgifter til privat avishold. Modtager medarbejderen flere arbejdsgiverbetalte aviser på bopælen, beskattes medarbejderen af markedsværdien af de aviser, som arbejdsgiveren stiller til rådighed. Dog kan den ene avis værdiansættes til 0 kr.

Avis, der ikke i overvejende grad er ydet af hensyn til arbejdet. Husstanden holder ikke selv en daglig avis

Medarbejderen er skattepligtig af den arbejdsgiverbetalte avis, da denne anses for at dække husstandens privatforbrug. Værdiansættelsen sker til markedspris.

“I visse situationer kan fri avis omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder eller værdiansættes til 0 kr.”

Fri avis som led i en bruttolønsordning

Praksis viser, at skattemyndighederne generelt anser finansiering ved lønnedgang for en klar indikation af, at avisen er begrundet i private interesser. Får medarbejderen fri avis mod en nedgang i bruttolønnen, udelukker det dog ikke i sig selv, at avisen er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet, men arbejdsgiveren skal konkret kunne begrunde, at avisen i overvejende grad er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet. Skattestyrelsen har anerkendt, at arbejdsgiveren kan foretage en samlet konkret vurdering for hele personalegrupper, hvis personalegruppens arbejdsopgaver er ensartede. Der er dog stadig krav om, at arbejdsgiveren foretager en konkret vurdering for den enkelte medarbejder, hvis medarbejderen ikke er en del af en

gruppe, eller hvis gruppens opgaver ikke er ensartede.

Tilbyder arbejdsgiveren derimod fri avis uden lønnedgang, er der i praksis en formodning om, at avisen i overvejende grad er til brug for arbejdet. I så fald skal arbejdsgiveren ikke foretage en konkret vurdering af, om den enkelte medarbejder eller personalegruppe har brug for avisen for at kunne udføre sit arbejde.

Blade og magasiner

Skatterådet har i et bindende svar anført, at værdien af blade og magasiner, som arbejdsgiveren har stillet til rådighed af hensyn til arbejdets udførelse, i særlige tilfælde kan være omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder.



I den konkrete sag kunne bagatelgrænsen dog kun anvendes for medarbejdere, hvor det enkelte ugeblad og/eller magasin efter en konkret vurdering kunne anses for at være stillet til rådighed til brug for arbejdet.

Skatterådet gjorde samtidig opmærksom på, at formodningsreglen vedrørende fri avis (det vil sige formodningen om, at én eller flere aviser i overvejende grad er til brug for arbejdet, hvis en arbejdsgiver tilbyder medarbejderne fri avis uden lønnedgang) ikke generelt kan anvendes for andre goder, som eventuelt kunne henføres under bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder. Da ugeblade og magasiner ikke er identiske med aviser, gælder der således ikke en formodning om, at ugeblade og magasiner altid er til brug for arbejdet, selvom arbejdsgiveren tilbyder frit ugeblad/magasin uden lønnedgang.

E-abonnementer/ Online abonnementer

Arbejdsgiverens betaling af avis-/magasinabonnementer, som kun kan ses online ved brug af computer, iPad/tablet eller mobiltelefon, skal skattemæssigt behandles på samme måde

som almindelige avis-/magasinabonnementer, jf. ovenfor.

Stiller arbejdsgiveren en iPad eller anden tablet til rådighed for medarbejderen sammen med online-abonnementet, skal der i sig selv være knyttet en konkret arbejdsmæssig begrundelse til at stille iPad/tablet til rådighed, for at medarbejderen kan undgå beskatning af denne. Det forhold, at der skal bruges en iPad/tablet til at læse avisen/magasinet, kan ikke i sig selv anses som en arbejdsmæssig begrundelse. iPad/tablet skal værdiansættes til markedsløsen. Se i øvrigt afsnittet "computere".

Moms på avis som personalegode

Der er ikke moms på fysiske eller digitale aviser.

Magasiner med fagligt indhold kan i visse tilfælde være momspligtige, og hvis disse betales af og leveres til virksomheden, vil der i praksis være ret til momsfradrag. Dette gælder formentligt også, hvis magasinerne leveres direkte til medarbejderens bopæl, men må i øvrigt bero på en konkret vurdering af magasinets relevans for den pågældendes arbejde.



Bagatelgrænserne

Personalegoder er som udgangspunkt skattepligtige. For en række personalegoder gælder dog, at disse reelt kun vil blive beskattet, hvis den samlede værdi af sådanne goder overstiger et vist beløb. Det drejer sig om goder, der kan omfattes af:

- bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder (6.300 kr. pr. år i 2020)
- den skattefri bagatelgrænse for private goder (1.200 kr. pr. år i 2020).

For begge bagatelgrænser gælder, at det er medarbejderen selv, der skal medtage værdien af goderne på selvangivelsen, hvis værdien af de samlede goder overstiger henholdsvis 1.200 kr./6.300 kr.

For begge bagatelgrænser gælder desuden, at såfremt den samlede værdi af goderne overstiger grænsen, skal den fulde værdi beskattes, og altså ikke kun den del af værdien, der overstiger bagatelgrænserne.

Bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder (6.300 kr.)

Enkelte goder, der er begrundet i arbejdsmæssige forhold, er omfattet af den særlige bagatelgrænse for arbejdsrelaterede goder og skal kun beskattes, hvis den samlede værdi pr. år overstiger 6.300 kr.

De goder, som i overvejende grad er ydet af hensyn til arbejdets udførelse, skal værdiansættes til markedsværdien.



“Der skal være en direkte sammenhæng mellem godet og udførelsen af arbejdet.”

Medarbejderens eventuelle egenbetaling skal fragå ved beregningen af, om beløbsgrænsen på de 6.300 kr. er overskredet.

For at godet kan anses for i overvejende grad at være ydet af hensyn til medarbejderens arbejde, skal der være en direkte sammenhæng mellem godet og udførelsen af arbejdet. Det er de konkrete omstændigheder omkring arbejdets udførelse, der er afgørende, og det er således ikke udelukkende arbejdsgiverens vurdering, der lægges vægt på ved vurdering af, om godet kan anses for ydet overvejende af hensyn til arbejdets udførelse.

Hvilke goder omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder?

Eksempler på goder, som kan omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder:

- Vaccination af medarbejdere, der vanskeligt kan undværes under en kommende spidsbelastning
- Gratis mad og drikke i særlige tilfælde, fx i forbindelse med ikke-planlagt overarbejde
- Fri avis til brug for arbejdet
- Afholdelse af ferie under eller i forlængelse af en tjenesterejse, fx når dette medfører en besparelse for arbejdsgiveren

- Medarbejderes kørsel i specialindrettede køretøjer (det vil sige biler, der ikke omfattes af reglerne om beskattning af fri bil), der sker i tilknytning til erhvervsmæssig kørsel
- Vareafprøvning af virksomhedens egne produkter
- Et (delvist) arbejdsgiverbetalt kørekort, der skal bruges som led i arbejdets udførelse
- Privat brug (ud over kørsel mellem hjem og arbejde) af et frikort til offentlig befordring, som arbejdsgiveren har ydet til erhvervsmæssig befordring, og hvor medarbejderen ikke tager befodringsfradrag
- Kreditkortordninger
- Beklædning, som er ønsket og betalt af arbejdsgiveren, med arbejdsgiverens logo.

Eksempler på goder, som ikke omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder:

- Goder, der er omfattet af særlige værdiansættelsesregler (som fx fri telefon og internetforbindelse, fri bil, fri lystbåd, fri sommerbolig, personalelån og radio- og tv-licens)
- Den skattepligtige del af en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring og sundhedsbehandlinger, der er skattepligtige.

Disse goder er således skattepligtige, selvom værdien ikke overstiger 6.300 kr. pr. år.



“Hovedparten af den skattefri bagatelgrænse opbruges typisk på jule- eller nytårgaven.”

Endelig er skattefri goder (som fx arbejdsgiverbetalt uddannelse og parke- ring ved arbejdspladsen) og goder, som er omfattet af personaleplejefritagel- sen (som fx kaffe-, te- og frugtordnin- ger, julefrokost og firmaudflugter), ikke omfattet, og værdien af sådanne goder skal således ikke indgå ved opgørelsen af, om bagatelgrænsen er overskredet.

Den skattefri bagatelgrænse for private goder (1.200 kr.)

Mindre personalegoder, belønninger og gaver, som en eller flere arbejdsgivere giver til medarbejderen, beskattes ikke, hvis den samlede værdi af goderne udgør maksimalt 1.200 kr. pr. år pr. medarbejder.

En medarbejder har kun én bagatel- grænse, også selvom medarbejderen har flere arbejdsgivere.

De goder, der kan omfattes af den skattefri bagatelgrænse for private goder, skal værdiansættes til markeds- værdien. Medarbejderens eventuelle egenbetaling skal fragå ved beregnin- gen af, om beløbsgrænsen på 1.200 kr. er overskredet.

Hvilke goder omfattes af den skattefri bagatelgrænse for private goder?

Som udgangspunkt omfattes alle goder med en værdi på 1.200 kr. eller der- under.

Eksempler på goder, som omfattes:

- Blomster, vin og chokolade
- Deltagergebyr til et motionsløb (kan dog være skattefrit)
- Adgang til svømmehal
- Årskort til zoo og museer (hvis arbejdsgiver fx ikke er sponsor)
- Fribilletter til en sportsbegivenhed (hvis arbejdsgiver fx ikke er sponsor)
- En årlig jule- eller nytårgave (tingsgave)

Det særlige ved julegaven

Værdien af en årlig jule- eller nytårga- ve (tingsgave) omfattes af den skatte- fri bagatelgrænse for private goder, det vil sige, at værdien af gaven skal med- regnes ved opgørelsen af, om bagatel- grænsen er overskredet.

Hovedparten af den skattefri bagatel- grænse opbruges derfor typisk på jule- eller nytårgaven.

Jule- eller nytårgaven beskattes dog ikke, såfremt værdien af tingsgaven udgør 900 kr. inklusive moms (2020) eller derunder – også selvom den sam- lede værdi af goder, inklusive julegaven, måtte overstige 1.200 kr. i løbet af året.

En lang række goder omfattes ikke

En lang række goder falder ikke ind under den skattefri bagatelgrænse for private goder, og værdien af disse goder medregnes derfor heller ikke ved beregningen af, om beløbsgrænsen er overskredet.

Eksempler på goder, som ikke kan omfattes af den skattefri bagatelgrænse for private goder:

- Kontanter og gavekort, der sidestilles med kontanter
- Lejlighedsgaver i anledning af private mærkedage (kan dog være skattefri)
- Goder, der er omfattet af bagatel- grænsen for arbejdsrelaterede goder, jf. ovenfor
- Goder, der er omfattet af særlige værdiansættelsesregler (som fx fri telefon og internetforbindelse, fri bil, fri lystbåd, fri sommerbolig, perso- nalelån og radio- og tv-licens)
- Den skattepligtige del af en arbejds- giverbetalt sundhedsforsikring og sundhedsbehandlinger, der er skatte- pligtige
- Skattefri goder (som fx arbejdsgiver- betalt uddannelse og parkering ved arbejdspladsen, fribilletter mv.)
- Goder, som er omfattet af personale- plejefritagelsen (som fx kaffe-, te- og frugtordninger, julefrokost og firma- udflugter).

For de skattepligtige goder betyder det, at disse goder skal beskattes, også selvom værdien ikke overstiger 1.200 kr. pr. år.

Moms

Momsmæssigt opereres der ikke med bagatelgrænser, og retten til moms- fradrag afhænger af anvendelsen af de pågældende goder.



“Får medarbejderen udleveret tøj, der ikke er begrundet i arbejdsfunktionen, medfører dette beskatning, da beklædning grundlæggende anses for et privat anliggende.”

Beklædning

Hvis medarbejdere får stillet fri uniform eller arbejdsdragt til rådighed, beskattes de ikke heraf. Det er dog en forudsætning, at der er tale om egentligt arbejdstøj, der er passende for det pågældende arbejde, og som ikke er egnet til at erstatte almindeligt tøj til privat brug, fx kitler, sikkerhedstøj eller tøj til arbejde, som medfører ekstraordinært slid eller ødelæggelse af tøjet. Egentligt arbejdstøj er ikke et personalegode, men anses i stedet som et arbejdsredskab.

Det er ligeledes skattefrit for medarbejderen, hvis arbejdsgiveren enten betaler for eller refunderer medarbejderens udlæg til vedligeholdelse og rensning af uniform/arbejdsdragt, da dette sidestilles med vedligeholdelse/rensning af et arbejdsredskab.

Arbejdsgiverbetalt tilbehør til en uniform, fx en hvid skjorte, sorte bukser, sko eller strømper, er ligeledes skattefrit for medarbejderen, hvis tilbehøret er en nødvendig del af den samlede arbejdsdragt – også selvom disse dele af uniformen kan bruges privat og ikke er påtrykt arbejdsgiverens logo.

Får en medarbejder stillet almindeligt tøj til rådighed, der er forsynet med arbejdsgiverens tydelige navn eller logo, og er dette tøj nødvendigt for medarbejderens arbejdsfunktion (fx receptionister), kan denne slags ”profiltøj” efter en konkret vurdering falde ind under bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder.

Skatterådet har i et bindende svar bekræftet, at egentligt arbejds- og profiltøj efter en konkret vurdering kunne anses for at være omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder, selvom medarbejderne finansierede arbejdstøjet via en nedgang i bruttolønnen. Da indgåelse af en bruttolønsordning efter Skattestyrelsens opfattelse sædvanligvis indikerer så stor en privat brug af godet, at godet ikke kan omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder, var det afgørende, at arbejdstøjet ved fratrædelse skulle afleveres til arbejdsgiveren, og at tøjet dermed forblev arbejdsgiverens ejendom.

Udbetaler arbejdsgiveren en kontant ”tøjgodtgørelse”, er beløbet skattepligtigt, også selvom selve godtgørelsen og beløbets størrelse er fastsat via en overenskomst.

Får medarbejderen udleveret tøj, der ikke er begrundet i arbejdsfunktionen, medfører dette beskatning, da beklædning grundlæggende anses for et privat anliggende. Tøjet kan (afhængig af værdien) være omfattet af den skattefri bagatelgrænse på 1.200 kr. (2020) for private goder.

Dette gælder også sportstøj og andet fritidstøj – med og uden virksomhedens logo – af en begrænset værdi, som fx en løbe-t-shirt. Der kan konkret være tale om en skattefri reklamegave, hvis der fx er tale om en t-shirt af mindre værdi.

Sportstøj og andet fritidstøj – med eller uden virksomhedens logo – som medarbejderen får, hvor det ikke har sammenhæng med deltagelse i fx et motionsløb, er et skattepligtigt gode for medarbejderen.

Moms

Der er ret til momsfradrag for udgifter til arbejdstøj og uniformer, som anvendes af medarbejderne. Det samme gælder civilbeklædning, såsom bukser, skjorter, slips og pullovere, som medarbejderne altid skal have på, når de repræsenterer virksomheden.

Momsfradraget er betinget af, at tøjet tilhører virksomheden, og at den del af tøjet, der er synlig, er forsynet med firmaets navn eller logo. Det er ikke tilladt at bruge tøjet uden for arbejdstiden. Derudover skal medarbejderen levere tøjet tilbage til virksomheden, når ansættelsen ophører.

Tilsvarende regler gælder for sportstøj, som virksomheden udleverer til medarbejderne. Der kan dog være tilfælde, hvor sportstøjet kan anses som en ”reklamegave”, hvis det koster under 100 kr. ekskl. moms, eller som en decideret reklameudgift. Dette kommer dog an på en konkret vurdering af omstændighederne.



“Medarbejderen er som udgangspunkt skattepligtig af gratis mad og drikke på arbejdspladsen.”

Bespisning ved overarbejde, på rejse, til fester mv

Ud over kantineordninger er der en række situationer, hvor arbejdsgiveren betaler for bespisning af medarbejdere, og dette behandles skatte- og momsmæssigt på meget varieret vis:

Skattemæssig håndtering

Overarbejdsfad

Medarbejderen er som udgangspunkt skattepligtig af gratis mad og drikke på arbejdspladsen. Giver arbejdsgiveren mad og drikke i særlige tilfælde, fx i forbindelse med overarbejde, beskattes medarbejderen ikke. Det er dog en betingelse, at medarbejderen i løbet af indkomståret ikke har modtaget arbejdsbegrundede goder til en samlet værdi på mere end i alt 6.300 kr. (2020). Det er samtidig en forudsætning, at maden serveres i sammenhæng med overarbejdet og på arbejdspladsen – det omfatter altså ikke en pizza købt på vejen hjem.

Mad på forretningsrejse

Når en medarbejder er på en forretningsbegrundet rejse af mindst 24 timers varighed, så langt væk hjemmefra at medarbejderen ikke kan overnatte hjemme, kan arbejdsgiveren skattefrit betale/refundere udgifterne til bespisning efter de såkaldte rejseregler.

Som alternativ til at udbetale kostgodtgørelse kan arbejdsgiveren refundere udgifterne til mad på rejsen efter regning – og i den sammenhæng er der ikke skattemæssigt fastsat grænser for størrelsen af omkostninger til maden. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der skal vælges samme dækningsprincip for hele den pågældende rejse.

Mad på et midlertidigt arbejdssted

Hvis medarbejderen arbejder på et midlertidigt arbejdssted, det vil sige et arbejdssted, hvor man kun arbejder kortvarigt/sjældent, kan arbejdsgiveren skattefrit betale medarbejderens frokostudgifter. Dette gælder fx medarbejdere, der er på kursus, eller sælgere, der køber en sandwich på farten i løbet af arbejdsdagen. Der er ikke skattemæssigt fastsat grænser for størrelsen af omkostningerne til maden.

Bespisning ved sociale arrangementer

Efter praksis for skattefri personalepleje beskattes medarbejdere ikke af bespisning til personalearrangementer, såsom sommerfester, julefrokoster, skovture mv., forudsat at arrangementet er af ”normal” karakter og omfang.

Bespisning, som har ekstravagant karakter eller meget høj pris, risikerer derfor at blive skattepligtig. Der gælder således mere snævre rammer for bespisning ved sociale arrangementer end fx bespisning på rejser.

Landsskatteretten har anset et personalearrangement, der blev afholdt for et firmas administrative medarbejder og deres ledsagere, for et skattepligtigt gode, da arrangementet var med overnatning (i Danmark), da der deltog ægtefæller, da arrangementet var uden fagligt indhold, og da størrelsen af udgifterne (4.200 kr. pr. person) adskilte sig fra et almindeligt personalearrangement.

Forretningsmiddage

Ved middage med forretningsforbindelser, hvor hovedformålet er pleje af kunder/leverandører/samarbejdspartnere mv., er medarbejdere som udgangspunkt ikke skattepligtige af middagens værdi.



“Middagens pris indgår ved vurderingen af, om den skattefri bagatelgrænse for private goder 1.200 kr. pr. år (2020) er overskredet.”

Skattestyrelsen har dog historisk set haft et kritisk øje til, om sådanne midt-dage reelt også er forretningsbe-grundede. Ved en vurdering heraf, vil Skattestyrelsen derfor formentlig ikke kun se på det angivne formål, men også på deltagerkredsens sammen-sætning og omkostningerne forbundet med måltidet. Blot at kalde et måltid for ”en forretningsmiddag” gør således ikke maden skattefri.

Belønningsmiddage

Middage, hvor arbejdsgiveren byder medarbejderne på en middag for at belønne eller fejre medarbejderne (fx for et godt salg, et velafsluttet projekt, et flot årsresultat eller blot for at give et skulderklap), anses som et skatte-pligtigt personalegode. Middagens pris indgår derfor ved vurderingen af, om den skattefri bagatelgrænse for priva-te goder 1.200 kr. pr. år (2020) er over-skredet.

Bespisning før eller efter arbejdsre-laterede arrangementer

Efter praksis kan måltider i umiddel-bar tilknytning til særlige arrangementer på eller uden for arbejdspladsen i visse situationer anses for at være ”acces-soriske” til selve arrangementet. Det vil sige, at bespisningen udgør et sæd-vanligt, tilhørende element til sådan et arrangement. Hvis bespisningen efter omfang og karakter kan vurderes til at ligge inden for de grænser, der anses for ”normale”, er bespisningen skattefri for medarbejderen. Dette kræver dog et vist element af mådehold.

Fri kost som et led i ansættelsen

Hvis arbejdsgiveren som et led i ansættelsen stiller fri kost til rådigh-ed, når medarbejderne ikke er på rejse, beskattes værdien heraf efter Skatterådets faste satser for værdi af fri kost, det vil sige op til 80 kr. pr. dag.

Kaffe-, te- og frugtordninger på arbejdspladsen

Arbejdsgiverbetalte kaffe-, te- og frugt-ordninger, der ydes på arbejdspladsen, beskattes ikke. Det er dog et krav, at ordningen er til rådighed for alle med-arbejdere som led i den almindelige personalepleje.

Der kan derfor ikke opkræves betaling for at deltage i ordningen via en brutto-lønsnedgang.

Kantineordninger og morgenmad

For en beskrivelse af reglerne for skattepligtig bespisning i kantine – se nærmere i afsnittet ”Kantineordninger og morgenmad”.

Momsmæssig håndtering

Overarbejdsfad

Der er som udgangspunkt ikke ret til momsfradrag for udgifter til bespis-ning af medarbejdere i forbindelse med overarbejde. Undtaget er dog bespis-ning ved overarbejde i virksomhedens egne lokaler, hvis arbejdet er beordret, konkret og uvarslet. Skattestyrelsen har over for visse brancher, fx revisions-branchen, en restriktiv holdning til, hvor-når betingelsen for uvarslet overarbejde kan være opfyldt. Typisk vil betingelsen kun være opfyldt, hvis medarbejderen ikke på forhånd vidste eller burde vide, at der skulle arbejdes over.

Mad på forretningsrejse

Når en medarbejder er på forretnings-rejse uden for Danmarks grænser og spiser på restaurant, vil fakturaen være pålagt lokal udenlandsk moms. Denne moms kan i mange lande refunderes. Det afhænger af lokale regler, hvad og hvor stor en andel der kan refunderes. Det er fortsat udgangspunktet, at mål-tidet skal være indtaget i forbindelse med strengt erhvervsmæssige formål.

Hvis forretningsrejsen foregår i Danmark, gælder de danske momsreg-ler. Det betyder, at der er ¼ fradrag for momsen på restaurantbesøg eller mor-genmad på hotellet. Bemærk, at drik-kevarer og snacks fra minibaren på hotellet ikke giver ret til momsfradrag, da der ikke er tale om en restaurati-onsydelse.

Det er vigtigt at hotelregningen er for-delt på henholdsvis bespisning og hotel, da man ellers kan risikere at miste retten til momsfradrag.



“En virksomheds udgifter til restaurant giver normalvis ret til 1/4 momsfradrag.”

Mad indtaget ”på farten” giver ligeledes ikke ret til momsfradrag, heller ikke selv om kørslen er erhvervsmæssigt begrundet.

Mad på et midlertidigt arbejdssted

Midlertidigt arbejdssted kendes ikke i momsretten. Momsmæssigt vil bespisning uden for virksomhedens egne lokaler i forbindelse med møder – og som ikke er på restaurant – ikke give ret til momsfradrag. Det er en gråzone, hvornår lokaler skal betragtes som ”virksomhedens egne lokaler”, men reglerne på området skal fortolkes strengt. Der vil derfor som hovedregel ikke kunne gives momsfradrag for bespisning på fx et morgenmøde i forbindelse med optagelse af en film eller spisning ved afholdelse af et byggemøde på en byggeplads.

Bespisning ved sociale arrangementer

Udgifter til bespisning ved sociale arrangementer i virksomhedens egne lokaler giver ikke ret til momsfradrag.

For visse sociale arrangementer (fx for afholdelse af julefrokost, jubilæum eller sommerfest) har virksomheden ret til 1/4 momsfradrag for udgifter til bespisning, hvis arrangementet afholdes ”ude i byen”, fx på en restaurant. Der er dog ikke ret til momsfradrag, hvis arrangementet har privat karakter.

Forretningsmiddage

Middag på en restaurant i forbindelse med møder giver ret til 1/4 momsfradrag. Dette gælder også for forretningsmiddage, hvis denne kan karakteriseres som et møde med et strengt erhvervsmæssigt formål. Deltagelse af ægtefæller udelukker ikke momsfradrag. Udgifterne må dog ikke have privat karakter eller vedrøre luksusforbrug.

Belønningsmiddage

Momsmæssigt skal det vurderes fra gang til gang, om middagen er af ”streng erhvervsmæssig karakter”. En fødselsdagsmiddag vil som udgangspunkt ikke være af streng erhvervsmæssig karakter, hvorimod fejring af et velafsluttet projekt, hvor man også taler om projektførelsen eller lignende, kan give ret til 1/4 momsfradrag.

Dog er der en gammel praksis, hvorefter julefrokost afholdt på en restaurant, giver ret til 1/4 momsfradrag.

Bespisning før eller efter arbejdsrelaterede arrangementer

Det skal vurderes, om det arbejdsrelaterede arrangement er af strengt erhvervsmæssig karakter. Begrebet fortolkes i praksis ganske udvidende således, at temadage eller teambuilding også er omfattet. Bespisning i forbindelse med disse arrangementer kan derfor give ret til momsfradrag.

Bespisning, der ligger før eller i forlængelse af et teambuilding-arrangement, men som udelukkende er ”for sjov”, vil normalt ikke give ret til fradrag. Det er dog en helhedsvurdering af dagens enkelte elementer, som afgør, hvorvidt der er mulighed for fradrag. Som udgangspunkt anses udgiften for at være strengt erhvervsmæssig, hvis virksomheden afholder den. Eksempelvis blev en julefrokost afholdt på en restaurant betragtet som at være strengt erhvervsmæssig og gav derfor ret til 1/4 momsfradrag.

Fri kost som et led i ansættelsen

Anden fri kost til medarbejderne vil ikke give ret til momsfradrag. Der er således ikke ret til momsfradrag for udgifter til fx gratis frugt- eller kage-ordninger samt te og kaffe, medmindre det indtages i forbindelse med et møde.

Derimod er der fradrag for den del af udgifterne, der vedrører interne personalemøder, uvarslet overarbejde samt møder med forretningsforbindelser mv. Se ovenfor om overarbejdsdag samt afsnittet om ”Kantineordninger og morgenmad” i denne publikation.

Kantineordninger

For en beskrivelse af reglerne for moms ved bespisning i kantine – se nærmere i afsnittet ”Kantineordninger og morgenmad” i denne publikation.



“Bilens værdi sættes
altid til mindst
160.000 kr.”

Biler

Stiller arbejdsgiveren en bil til rådighed for medarbejderen til brug for privat kørsel, skal medarbejderen beskattes af værdien af fri bil. Det er den private rådighed, der beskattes, og ikke den faktiske private benyttelse. Kørsel mellem hjem og arbejde betragtes som privat kørsel, og medarbejdere med firmabil kan derfor ikke få fradrag for befordring.

Se vores beregningsprogram "Firmabil eller egen bil?" på www.pwc.dk/firmabil, hvor man ud fra pris og kørselsbehov både privat og i virksomhedsregi kan beregne, om det bedst kan betale sig med firmabil eller privat bil.

Beskatningsgrundlaget

Ved opgørelsen af beskatningsgrundlaget for fri bil skelnes mellem, om arbejdsgiveren har anskaffet bilen højst tre år efter bilens første indregistrering eller senere.

Ny bil (biler anskaffet højst 36 måneder efter første indregistrering)

For nye biler og biler, som på anskaffelsestidspunktet er 36 måneder eller derunder, anvendes nyvognsprisen som beskatningsgrundlag. Bilens værdi sættes dog altid til mindst 160.000 kr. 36 måneder efter bilens første indregistrering nedsættes beskatningsgrundlaget for de følgende indkomstår til 75 % af nyvognsprisen – dog ikke til et beløb under 160.000 kr.

Nyvognspris

Nyvognsprisen er bilens fakturapris, inkl. moms samt registreringsafgift, leveringsomkostninger, udgifter til nummerplader og normalt tilbehør. Det er alene registreringsafgiftspligtigt tilbehør/ekstraudstyr, som skal medtages i beskatningsgrundlaget for værdien af fri bil.

Eftermonteret udstyr indgår som udgangspunkt ikke i beskatningsgrundlaget.

Dom nyfortolker "nyvognspris"

Byretten har i en dom foretaget en ny fortolkning af "nyvognsprisen". Sagen vedrørte en demobil, som blev solgt til en væsentligt højere pris, end bilen var indregistreret til. Ifølge dommen skal nyvognsprisen forstås som den pris en slutbruger skal betale hos forhandleren, og altså ikke den pris, som benyttes ved beregning af registreringsafgiften. Østre Landsret har tilsluttet sig byrettens begrundelse og resultat, og derved stadfæstet dommen. Det er i skrivende stund uvist, om sagen prøves indbragt for Højesteret. Det er pt. ikke afklaret, hvilken betydning dommen får for andet end demobil.

Beskatningsgrundlaget for nye, leasede fri biler forhøjes – nyt lovforslag forventes at få virkning fra 1. februar 2020

Skatteministeren ønsker at tilpasse reglerne for beskatning af fri bil for nye, leasede biler, hvor der skal ske genberegning af bilens registreringsafgiftspligtige værdi.



“Ifølge dommen skal nyvognsprisen forstås som den pris en slutbruger skal betale hos forhandleren, og ikke den pris, som benyttes ved beregning af registreringsafgiften.”

Det foreslås derfor, at der tages udgangspunkt i den nye, genberegne værdi ved opgørelsen af beskatningsgrundlaget for fri bil. Formålet er at sikre, at der ved beskatningen af fri bil tages højde for den højere værdi af bilen, som en beregnet afgiftspligtig værdi er udtryk for. Lovforslaget behandles ved redaktionens afslutning stadig i Folketinget, men forventes vedtaget.

Lovforslaget skal alene have fremadrettet virkning, og gælder derfor for biler, der stilles til privat rådighed for medarbejderen første gang fra og med den 1. februar 2020. Som lovforslaget er udformet p.t., sker der således ikke ændringer af beskatningen af den fortsatte private rådighed efter den 1. februar 2020 over en fri bil, der er stillet til rådighed inden den 1. februar 2020.

Gammel bil (biler anskaffet mere end 36 måneder efter første indregistrering)

Er bilen på anskaffelsestidspunktet over 36 måneder gammel, regnet fra datoen fra første indregistrering, anvendes arbejdsgiverens købspris som grundlag for beregningen af den skattemæssige værdi af fri bil – dog minimum 160.000 kr. I denne situation sker der ikke nedsættelse af beskatningsgrundlaget for fri bil i de følgende år.

Hvis bilen i naturlig sammenhæng med købet sættes i stand for arbejdsgiverens regning, skal udgifterne til istandsættelse tillægges beskatningsgrundlaget.

Den skattepligtige værdi af firmabil

Den skattepligtige værdi af fri firmabil beregnes som 25 % af den del af beskatningsgrundlaget, der ikke overstiger 300.000 kr., og 20 % af resten.

Den skattepligtige værdi beregnes dog af mindst 160.000 kr., og der er ingen maksimumværdi for beregningen. Hertil lægges et miljøtillæg, svarende til 150 % af den årlige ejeravgift for firmabilen. Hvis bilen ikke er omfattet af reglerne om ejeravgift, udgør miljøtillægget 150 % af den årlige vægtafgift for bilen. I miljøtillægget medregnes ikke udligningstillæg på dieselmotorer, ligesom eventuelt privatbenyttelsestillæg heller ikke medregnes.

Elbiler

Elbiler beskattes på samme måde som benzin- og dieseldrevne biler. Elektricitet til opladning af bilen vil ligesom brændstof være en sædvanlig driftsudgift, der indgår som en del af den skattepligtige værdi.

Værdien af batteriet skal medregnes ved beregning af beskatningsgrundlaget for fri elbil, selvom batteriet lejes separat af tredjemand, da batteriet anses for at være en integreret del af bilen.

Såfremt arbejdsgiveren stiller en lade-stander til rådighed sammen med en fri bil, skal værdien af ladestanden samt udgifterne til installationen heraf medregnes til beregningsgrundlaget for beskatning af fri bil.

Såfremt en arbejdsgiver stiller elektricitet til rådighed til opladning af en medarbejders private elbil, skal medarbejderen beskattes af det sparede privatforbrug, i form af markedsprisen for elektriciteten.

Eksempel

En arbejdsgiver har købt en ny firmabil den 1. januar 2019, som stilles til rådighed for en medarbejder. Prisen for bilen er 350.000 kr. Under forudsætning af en årlig ejeravgift på bilen på 4.000 kr. udgør den skattepligtige værdi af fri bil og skat følgende beløb i årene 2019 til 2022*:

	2019	2020	2021	2022 (efter 36 måneder)
Værdi	91.000	91.000	91.000	71.625
Skat (ca. 56,5 %)	51.403	51.403	51.403	40.459

*) I eksemplet er der forudsat en marginalskat på 56,5 % for alle årene.



“Der sker kun beskatning af en firmabil, hvis den er til rådighed for privat anvendelse.”

Rabat på beskatningen af fri elbil – nyt lovforslag forventes at få virkning fra 1. april 2020

Skatteministeren har fremsat et lovforslag, som vil medføre en tidsbegrænset nedsættelse af beskatningsgrundlaget for bl.a. elbiler i perioden fra 1. april 2020 - 31. december 2020. Det foreslås, at beskatningsgrundlaget for fri bil for disse 9 mdr. nedsættes månedligt med DKK 3.333. For perioden januar - marts 2020, og igen fra 1. januar 2021, skal der bruges det oprindelige beskatningsgrundlag. Lovforslaget behandles ved redaktionens afslutning stadig i Folketinget, men forventes vedtaget.

Firmabil i en del af året/skift af firmabil

Er bilen kun stillet til rådighed for medarbejderen i en del af året, sker der kun beskatning af fri bil i de måneder, hvor bilen er til rådighed.

Den skattepligtige værdi beregnes ud fra det antal måneder, hvor firmabilen helt eller delvist har været til rådighed for medarbejderen.

Har bilen kun været til rådighed en del af en måned, fx på grund af udlandsrejser eller sygefravær, medregnes værdi af fri firmabil fortsat for hele måneden. Hvis firmabilen fx ikke har været til rådighed i perioden fra 3. juli til 6. august, beskattes medarbejderen dog kun af 11/12 af årsværdien, idet den bilfri periode overstiger 30 dage.

Skifter medarbejderen firmabil én eller flere gange inden for samme måned, beskattes den pågældende af 1/12 af den årlige værdi af den dyreste af bilerne for den pågældende måned.

Har medarbejderen derimod rådighed over to biler samtidig, beskattes medarbejderen af begge biler.

Skal medarbejderen undgå at blive beskattet af fri bil, skal arbejdsgiveren afskære medarbejderen fra at råde over bilen. Eksempelvis kan en medarbejder efter aftale med arbejdsgiveren aflevere firmabilen og bilnøglerne på virksomhedens adresse, hvis han/hun skal rejse i længere tid (i mindst 30 dage). I den situation sker der ikke beskatning i det antal hele måneder (30 dage), hvor firmabilen ikke er til rådighed for privat brug.

Det er vigtigt, at arbejdsgiveren kan dokumentere, at medarbejderen ikke har haft bilen til sin rådighed i perioden.

Egenbetaling

Der består skattemæssigt en formodning om, at arbejdsgiveren afholder alle omkostninger vedrørende firmabilen.

Hvis medarbejderen af beskattede midler (nettoløn) betaler arbejdsgiveren for at have firmabil til rådighed, modregnes egenbetalingen i den skattepligtige værdi af fri bil. Virksomheden skal indtægtsføre medarbejderens betalinger for råderetten.

Driftsudgifter

Arbejdsgiveren kan afholde udgifter, der har en driftsmæssig sammenhæng med brugen af firmabilen uden skattemæssige konsekvenser for medarbejderen. Udgifter, der typisk afholdes af arbejdsgiveren, kan betegnes som ordinære driftsmæssige udgifter, det vil sige udgifter til forsikringer, vægtafgift, grønne afgifter, benzin, elektricitet til elbiler, nødvendige reparationer og vedligeholdelse, herunder olie, vask, sprinklervæske mv.

Skatterådet har i et bindende svar bekræftet, at udgifter til arbejdsgiverbetalt bilvask indgår som en del af bilens driftsomkostninger, således at medarbejderen ikke særskilt skulle beskattes af værdien af den fri bilvask, da medarbejderen allerede blev beskattet af fri bil. Arbejdsgiverbetalt bilvask er derimod skattepligtig for medarbejdere, der ikke har fri bil til rådighed.

Udgifter til garage, parkeringsafgifter, parkeringsbøder, færgebilletter, BroBizz, biltog og motorvej anses derimod for at være udgifter af ikke-driftsmæssig karakter. Disse udgifter er ikke indeholdt i den skattemæssige værdi af firmabil. I det omfang arbejdsgiveren afholder disse udgifter for medarbejderen, må de skattemæssige konsekvenser vurderes særskilt.

Privat anvendelse

Der sker kun beskatning af en firmabil, hvis den er til rådighed for privat anvendelse. Hvis medarbejderen tager en firmabil med hjem til sin bopæl, er der en formodning om, at bilen er til rådighed for privat anvendelse.



“Der gælder i praksis en formodning om, at bilen er til rådighed for privat kørsel, hvis der er tale om en 'luksusbil'.”

For at undgå beskatning skal medarbejderen kunne dokumentere, at firmabilen ikke benyttes privat. Det kræver som minimum, at der indgås en skriftlig aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren om, at firmabilen ikke må bruges til privat kørsel. Arbejdsgiveren har pligt til at påse, at aftalen overholdes, bl.a. ved at kontrollere, at fx udgifter til benzin og service svarer til omfanget af den erhvervsmæssige kørsel.

Tages bilen med hjem, skal medarbejderen desuden føre kørebog for at kunne dokumentere, at bilen ikke bruges privat. Der gælder dog undtagelser for medarbejdere med kundeopsøgende arbejde og for visse biler på gule plader.

Bruges bilen til privat kørsel, skal medarbejderen beskattes af fri bil – uanset om der er ført kørebog eller indgået en rådighedsfraskrivelseserklæring med arbejdsgiveren.

Særlige regler for hovedaktionærer

Hovedaktionærer skal som alle andre beskattes af fri bil, når bilen stilles til rådighed for privat kørsel. Det er uden betydning for beskatningen af hovedaktionæren, om han/hun er ansat i selskabet, da beskatningen af fri bil er den samme, uanset om hovedaktionæren modtager fri bil som udbytte eller som løn.

Hvis en hovedaktionær har rådighed over en firmabil, gælder der en formodning om, at bilen ikke kun er til rådighed for erhvervsmæssig kørsel, men også til privat kørsel. Det skyldes, at der er tale om interesseforbundne parter.

Er bilen ikke til rådighed for privat kørsel, skal dette kunne dokumenteres ved, at hovedaktionæren løbende fører et detaljeret kørselsregnskab, hvor der stilles skærpede krav til bevis for bilens anvendelse. Dette gælder i særdeleshed, hvis bilen holder parkeret på hovedaktionærens bopæl.

For hovedaktionærer vil der blive lagt stor vægt på nøjagtigheden af både kørebogsregistreringer og rådighedsfraskrivelsesaftale.

Det er ikke i sig selv tilstrækkeligt for at undgå beskatning af fri bil, at der er indgået en aftale mellem hoved-

aktionær og selskabet om, at bilen ikke må benyttes til privat kørsel, herunder kørsel mellem hjem og arbejde.

Dyre eller luksuriøse biler

Der gælder i praksis en tilsvarende formodning om, at bilen er til rådighed for privat kørsel, hvis der er tale om en "luksusbil", selvom bilen ikke tages med på bopælen. Dette er en skærpeelse i forhold til "almindelige" biler, hvor formodning for privat brug først indtræder, hvis bilen tages med på bopælen. Skattemyndighedernes skærpede formodning begrundes med, at luksusbiler som udgangspunkt er uegnede til erhvervsmæssige formål (og at bilerne dermed efter skattemyndighedernes opfattelse primært er anskaffet med privat formål for øje).

Er luksusbilen ikke til rådighed for privat kørsel, skal dette dokumenteres ved, at hovedaktionæren løbende fører et detaljeret kørselsregnskab, hvor der stilles skærpede krav til bevis for bilens anvendelse. Krav om kørselsregnskab gælder også, selvom luksusbilen ikke måtte være parkeret på hovedaktionærens bopæl.

Er der omvendt ikke tale om luksusbiler, er det skattemyndighederne, der har bevisbyrden for, at bilen står til rådighed for hovedaktionæren, hvis bilen ikke tages med på bopælen.

Leasing

Der gælder samme regler for beskatning af leaset firmabil som for en købt firmabil, og de forhold, som er beskrevet ovenfor, gælder derfor som udgangspunkt også for leasingbiler.

Alligevel er der nogle særlige forhold for leasing, herunder at leasingbiler ofte har et andet (og lavere) beskatningsgrundlag end tilsvarende biler, som arbejdsgiveren har købt. Regeringen har i forbindelse med finansloven for 2020 anført, at man med virkning fra 1. februar 2020 påtænker at stramme reglerne for beskatning af leasede firmabiler. Tanken er, at beskatningsgrundlaget for leasede firmabiler skal følge den genberegning, der foretages i registreringsafgiften, jf. omtalen af det fremsatte lovforslag ovenfor under afsnittet om beskatningsgrundlaget.



“Er firmabilen specialindrettet, så den er uegnet til ”privat” kørsel, omfattes bilen ikke af de almindelige regler for beskatning af fri bil.”

Gulpladebiler

En medarbejder, der kører i en firmabil på gule plader, hvor virksomheden har taget fradrag for momsen ved anskaffelsen, og hvor virksomheden ikke har betalt privatbenyttelsesafgift for bilen, anses som udgangspunkt ikke for at have firmabil til rådighed. Kører medarbejderen alligevel privat i bilen (herunder privat kørsel mellem bopælen og det faste arbejdssted), skal der ske beskatning af fri bil.

Det er dog lovligt at anvende en gulpladebil til lejlighedsvis kørsel mellem bopælen og det faste arbejdssted op til 25 gange om året, når bilen den efterfølgende dag skal bruges erhvervsmæssigt, eller bilen medtages på bopælen aftenen efter, at bilen udelukkende er blevet brugt erhvervsmæssigt, og bilen den efterfølgende dag køres direkte fra den sædvanlige bopæl til arbejdspladsen.

Køb af dagsbeviser til brug for privat kørsel i biler på gule plader

Et dagsbevis giver medarbejderen mulighed for at køre privat i en gulpladebil med en totalvægt på op til fire ton, selvom bilen er registreret til ”erhvervsmæssig kørsel” og normalt ikke må bruges til privat kørsel.

Alle medarbejdere kan købe et dagsbevis, når de har arbejdsgiverens tilladelse til at anvende bilen privat. Beviset købes via TastSelv eller via Skattestyrelsens app og gælder i ét døgn fra kl. 00.00 til 23.59. Dagsbeviser skal købes mindst fem minutter før og tidligst 45 dage før brug.

Prisen for dagsbeviset afhænger dels af bilens type, dels af om virksomheden har trukket hele momsbeløbet fra ved køb/leje af bilen. Bemærk, at der maksimalt kan købes 20 dagsbeviser pr. bil og pr. medarbejder i løbet af et kalenderår, og at føreren har ansvaret for at medbringe dagsbeviset i bilen.

Betalingen dækker de tilsvarende, der følger af den private benyttelse af og rådighed over bilen den pågældende dag, og bilen anses fortsat som udelukkende erhvervsmæssigt benyttet. Bemærk, at der ikke kan udstedes tilladelse til biler, der er fritaget for visse afgifter.

Hvis dagsbeviset betales af arbejdsgiveren, er der tale om et skattepligtigt personalegode. Dette vil altså sige, at medarbejderen ikke beskattes af værdien af fri bil, men i stedet beskattes af værdien af dagsbeviset.

Specialindrettede firmabiler

Er firmabilen specialindrettet, så den er uegnet til ”privat” kørsel, omfattes bilen ikke af de almindelige regler for beskatning af fri bil.

Specialindrettede firmabiler omfatter typisk kranbiler, lastbiler, lukkede kassevogne med fastmonterede hylder, som ikke umiddelbart kan fjernes, og som ikke kun udgør en begrænset del af pladsen i bagagerummet. Hvorvidt en bil kan betegnes som specialindrettet og dermed uegnet til privat kørsel, beror på en konkret vurdering fra Skattestyrelsen, sammenholdt med rigtigholdig praksis på området.

Selvom der ikke sker beskatning af fri bil, bortfalder befodringsfradraget for kørsel mellem hjem og arbejde, idet kørslen i den specialindrettede bil anses for arbejdsgiverbetalt befodrning mellem hjem og arbejde.

Sker der anden privat kørsel i tilknytning til den erhvervsmæssige kørsel i specialindrettede biler (såkaldte svinkeærinder), beskattes kørslen med et beløb pr. kilometer svarende til Skatterådets høje sats for skattefri kørselsgodtgørelse som personlig indkomst, hvis den private kørsel overstiger en bundgrænse på 1.000 km om året. Skatterådets høje sats for skattefri kørselsgodtgørelse udgør 3,52 kr. pr.



Dagsbeviser

Virksomheden har trukket hele momsbeløbet fra ved køb/leje

Totalvægt højst 3 ton

Dagsbevis: 225 kr.

Totalvægt mellem 3-4 ton

Dagsbevis: 185 kr.

Virksomheden har IKKE trukket hele momsbeløbet fra ved køb/leje

Dagsbevis: 185 kr.

Dagsbevis: 185 kr.



“Skattestyrelsen har stort fokus på, om virksomhederne kan dokumentere/sandsynliggøre, at en leaset personbil anvendes til mindst 10 % momspligtig kørsel.”

kilometer (2020).

Det er vigtigt at understrege, at bundgrænsen på de 1.000 km om året alene gælder privat kørsel i tilknytning til erhvervsmæssig kørsel – eksempelvis indkøb af dagligvarer eller afhentning af barn på vej hjem fra arbejde. Den specialindrettede bil må derimod ikke anvendes til udelukkende private ærinde – eksempelvis indkøb af dagligvarer om aftenen, hvor medarbejderen kører fra hjemmet til dagligvarebutikken og hjem igen – også selvom den samlede private kørsel ikke overstiger 1.000 km om året.

Moms – personbiler (på hvide nummerplader)

Køb af personbiler

Hvis en virksomhed køber personbiler til brug som firmabiler, er der ikke fradrag for moms af købet.

Leasing af personbiler

Hvis virksomheden leaser en personbil (på hvide plader), der skal anvendes som fri bil, vil virksomheden have ret til fradrag for en del af momsen af leasingudgiften, hvis leasingperioden er længere end seks måneder i en sammenhængende periode, og hvis mindst 10 % af den årlige kørsel vedrører virksomhedens momspligtige aktiviteter. Det er normalt ikke et krav, at der føres kørebog, hvis virksomheden på anden måde kan godtgøre, at kravet om de 10 % er opfyldt.

Driftsudgifter til personbiler

Virksomheden har ikke momsfradragsret for driftsudgifter til personbiler, som fx benzin, reparationer, færgebilletter og broafgift – med undtagelse af udgifter til Øresundsbroen (se nedenfor).

Moms – varebiler (på gule nummerplader)

Køb af varebiler

Der er fuld momsfradragsret for køb af en varebil, hvis den udelukkende anvendes i forbindelse med virksomhedens momspligtige aktiviteter.

Dette gælder uanset, om varebilen vejer mere eller mindre end tre ton. Hvis varebilen ikke udelukkende anvendes erhvervsmæssigt, er der – afhængig af varebilens vægt – intet eller delvist fradrag for købsmomsen.

Kørsel mellem eksempelvis arbejde og hjem anses som udgangspunkt for at være af privat karakter. Bemærk, at der imidlertid er mere lempelige momsregler, hvis der er tale om biler, som anvendes i forbindelse med medarbejderens skiftende arbejdssteder og vagtordninger, eller hvis bilen er specialindrettet. Hvis særlige betingelser er opfyldt, anses fx kørsel mellem hjem og arbejde og svinkeærinder ikke for at være af privat karakter.

Hvis varebilen også anvendes til momsfrie aktiviteter eller privat (hvor ovenstående særlige betingelser ikke er opfyldt), har virksomheden kun momsfradrag for købsmomsen, hvis varebilen vejer mere end tre ton.

Frdraget skal i den forbindelse opgøres på baggrund af et skøn over brugen til momspligtige formål.

Leasing af varebiler

Hvis virksomheden leaser en varebil, der både skal anvendes til momspligtige aktiviteter og som firmabil for en medarbejder, kan virksomheden fratrække en tredjedel af momsen på leasingudgiften, hvis varebilen vejer tre ton eller mindre.

Vejer varebilen mere end tre ton, skal fradragsretten i stedet opgøres på baggrund af et skøn.

Driftsudgifter til varebiler

Momsen af driftsudgifter kan fradrages fuldt ud, hvis bilen vejer tre ton eller mindre. Dette gælder, selvom bilen også anvendes til momsfrie aktiviteter eller privat kørsel, og det gælder både ejede og leasede biler.

For varebiler over tre ton har virksomheden kun et skønsmæssigt fradrag, hvis varebilen anvendes til både momspligtige aktiviteter og til privat kørsel mv.

Der gælder imidlertid nedenstående særlige regler for Øresund:



“I PwC’s publikation ”Firmabiler” kan man læse meget mere om fritagelse for betaling af registreringsafgift, flexleasing mv. samt om beskattning af firmabiler, leasede biler osv.”

Kørsel over Øresund

Hvis kørslen udelukkende vedrører virksomhedens momspligtige aktiviteter, har virksomheden ret til fuldt momsfradrag. Der er dog ikke ret til momsfradrag, hvis kørslen kun vedrører private eller ikke-momspligtige formål. Fradragsretten omfatter både den svenske og danske moms på passagen. Det betyder, at den danske virksomhed kan fratrække den svenske moms på brobilletten i sin almindelige danske momsangivelse.

Reglen gælder både personbiler og varebiler.

Parkering af firmabil ved virksomhedens lejemål

Landsskatteretten har fastslået, at den del af en virksomheds lejemål, der omfatter parkeringspladser, som udgangspunkt vedrører personbiler. Den del af momsen, der kan henføres til disse parkeringspladser, kan derfor ikke fradrages.

Hvis virksomheden kan dokumentere eller sandsynliggøre, at parkeringspladserne eller en del heraf alene benyttes til varebiler og/eller til forretningsforbindelsers parkering af biler, vil der dog være momsfradrag. I langt de fleste tilfælde er det formentlig nødvendigt at basere fradragsretten på et skøn over den samlede anvendelse af virksomhedens parkeringsfaciliteter.

Moms – leasing af firmabil i andre EU-lande

Danske virksomheder, der har indgået kontrakter med udenlandske leasingselskaber om langtidsleasing – det vil sige i de tilfælde, hvor bilerne leases i en sammenhængende periode på mere end 30 dage – skal selv beregne og afregne dansk moms af leasingafgiften efter reglerne om omvendt betalingspligt.

Moms – deleleasing

Der findes ingen specielle momsregler i forbindelse med deleleasing, og det er derfor momslovens almindelige fradragsregler for leasing af biler, der finder anvendelse.

Registreringsafgift på udenlandske biler

Som udgangspunkt skal der betales registreringsafgift i Danmark af biler, der anvendes af personer, som har adresse i Danmark, eller personer, som opholder sig her i landet i en længe-revarende periode, det vil sige, hvor opholdsperioden overstiger 180 dage i løbet af et år.



“Medarbejderen er skattepligtig af værdien af frirejsen/overnatningen, som anvendes privat.”

Bonuspoint/flyrejser

Mange flyselskaber har et bonus-system, hvor den rejsende kan optjene point i forbindelse med flyrejser og hotelovernatninger.

Medarbejderen er skattepligtig af værdien af frirejsen/overnatningen, som anvendes privat, hvis arbejdsgiveren har betalt den eller de rejser/overnatninger, som har udløst point til en frirejse/overnatning. Den skattemæssige værdi fastsættes i forhold til, hvad rejsen/overnatningen ville have kostet medarbejderen, hvis der ikke havde været anvendt bonuspoint.

Værdien kan omfattes af den skattefrie bagatelgrænse på 1.200 kr. (2020) for private goder.

Ingen moms på bonuspoint ved flyrejser

Brug af bonuspoint har ingen momsmæssige konsekvenser for virksomheden, da der ikke er moms på flybilletter. Dette gælder uanset, om pointene anvendes til momspligtige køb, da pointene alene har karakter af betalingsmiddel.



“Medarbejderen bliver ikke automatisk indehaver af godet efter aftalens udløb.”

Bruttolønsordninger og lønomlægning

Begreberne ”bruttolønsordning”, ”bruttolønsaftale” og ”aftale om lønomlægning” dækker alle over en aftale mellem en arbejdsgiver og en medarbejder, hvor arbejdsgiveren stiller et gode til rådighed for medarbejderen mod at medarbejderen går ned i bruttoløn. Nedenfor har vi valgt at omtale sådanne aftaler som en ”bruttolønsordning”.

Den skattemæssige virkning af bruttolønsordningen er, at medarbejderen beskattes af den lavere bruttoløn og samtidig (eventuelt) beskattes af det gode, arbejdsgiveren stiller til rådighed. Indgås der en bruttolønsordning om et gode, der enten er skattefrit eller beskattes med en mindre værdi end markedsværdien, opnår medarbejderen derved en skattemæssig besparelse.

Typiske goder, hvor der kan være en skattemæssig besparelse i en bruttolønsordning, kan eksempelvis være massage, uddannelse, tog-/buskort mellem hjem og arbejdsplads, fri telefon, BroBizz og internet. Andre goder (herunder særligt computer) er væsentligt mindre fordelagtige.

En bruttolønsordning er ikke et køb på afbetaling

Arbejdsgiveren har det fulde ejerskab til godet under og efter aftaleperioden, og medarbejderen bliver således ikke automatisk indehaver af godet efter aftalens udløb.

Et eksempel herpå ses i en sag fra Forsikringsankenævnet, hvor en person havde klaget over, at den dyre cykel, som han havde til rådighed via en bruttolønsordning, ikke blev erstattet af hans indboforsikring i forbindelse med tyveri af cyklen.

Forsikringsankenævnet fandt, at cyklen ikke var omfattet af personens private forsikring, da bruttolønsaftalen ikke blot var køb på afbetaling, og da cyklen i bruttolønsperioden var arbejdsgiverens ejendom.

Generelle betingelser for anvendelsen af bruttolønsordningen

For at Skattestyrelsen kan anerkende en bruttolønsordning er der overordnet tre generelle betingelser, der skal være opfyldt:

Civilretlig gyldighed

Bruttolønsaftalen skal kunne dokumenteres og være civilretligt gyldig. Det betyder, at aftalen skal være skriftlig og ligge inden for rammerne af de gældende regler for arbejdsforholdet, eksempelvis eventuelle overenskomster eller lokalaftaler, der regulerer ansættelsen.

Retserhvervelsesprincippet

Aftalens indgåelse skal ligge før det tidspunkt, hvor medarbejderen får ret til den løn, som aftalen vedrører. Det vil sige, at der ikke kan laves en bruttolønsordning, der vedrører en allerede retserhvervet løn.

Ej betaling for et rent privat gode

Bruttolønsordningen skal være en reel aftale om ændring af lønnens sammensætning. Det vil sige, at den skal indebære en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn og løbe over hele lønaftaleperioden. Som udgangspunkt skal aftalen løbe over minimum 12 måneder og indgås på ”sædvanlig aftaletidspunkt”, det vil sige på det tidspunkt, hvor der sædvanligvis forhandles løn.

Lønnedgangen skal desuden være fast og ske med samme beløb pr. måned i hele aftaleperioden. Dermed er det ikke muligt at forhøje eller nedsætte ydelsen, i takt med at fx en leverandør ændrer prisen i aftaleperioden.

Betingelser vedrørende godet

De ovenfor nævnte generelle betingelser skal opfyldes, uanset hvilket gode der stilles til rådighed. Derudover er der en række betingelser, som vedrører beskatningen af det gode, der stilles til rådighed.



“Hvis et gode indgår i en bruttolønsordning, har virksomheden som udgangspunkt aldrig fuldt momsfradrag for udgiften.”

Beskatningen af det specifikke gode svarer som udgangspunkt til de sædvanlige regler for beskatning af godet. Hvis godet er skattefrit, kan det derfor som udgangspunkt også stilles skattefrit til rådighed som led i en bruttolønsordning.

For goder, der kan omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder (det vil sige goder, der i overvejende grad stilles til rådighed af hensyn til arbejdet – og derfor kan være skattefri, hvis bagatelgrænsen ikke overskrides), viser praksis, at skattemyndighederne generelt anser finansiering ved lønnedgang som en klar indikation af, at godet er begrundet i private interesser. Dette kan føre til, at godet ikke kan omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder – og dermed skal beskattes. I så fald opnår medarbejderen som udgangspunkt ikke en skattemæssig besparelse.

Der kan ikke med skattemæssig fordel laves bruttolønsordninger vedrørende goder, der ellers er skattefri på grund af personaleplejefritagelsen – herunder kaffe- og frugtordninger samt motionsrum på arbejdspladsen. Det skyldes, at betingelsen om, at godet skal være stillet til rådighed for samtlige medarbejdere, ikke længere vil være opfyldt, hvis godet kun er til rådighed for dem, der tilslutter sig en bruttolønsordning.

Hvad sker der, når bruttolønsordningen udløber?

Har bruttolønsordningen omfattet en løbende ydelse (såsom massage eller

tog-/buskort), ophører arbejdsgiverens forpligtelser samtidig med ordningens udløb.

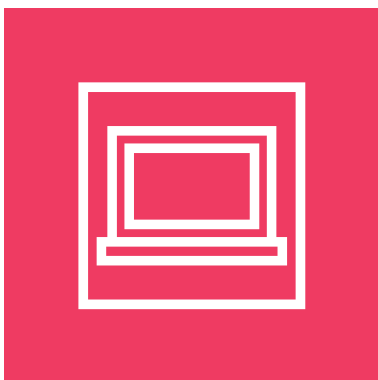
Er der i stedet tale om, at medarbejderen har fået et fysisk gode (fx en telefon) stillet til rådighed, opstår der ofte et ønske om, at medarbejderen kan overtage godet ved ordningens udløb. Dermed ophører arbejdsgiverens forpligtelser i forhold til selve bruttolønsordningen, men samtidig vil et salg af godet til medarbejderen kunne indebære, at der opstår potentielle køberetlige problemstillinger.

Dette kan fx blive aktuelt, hvis godet lider af en mangel – og ved vurderingen af, hvem medarbejderen i givet fald skal rette en eventuel klage over godet til. Og er godet leaset, skal det afklares, hvem der egentlig står som sælger (er det leasingselskabet eller arbejdsgiveren).

Skal medarbejderen overtage godet efter udløbet af bruttolønsordningen, skal medarbejderen købe godet til markedsprisen på tidspunktet for overdragelsen af godet, og betaling skal ske med beskattede midler. Det vil sige, at betalingen ikke kan ske som et led i bruttolønsordningen.

Moms – bruttolønsordninger

Hvis et gode må anvendes privat af medarbejderen, bliver virksomheden begrænset i sin momsfradragsret for udgiften. Dette vil ske på baggrund af et skøn.



“Er computeren stillet til rådighed udelukkende til privat brug, eller er der ikke en reel arbejdsmæssig begrundelse for at stille computeren til rådighed, skal medarbejderen beskattes af markedsløjen af en tilsvarende computer i en tilsvarende periode.”

Computere

Arbejdsgiver kan skattefrit stille en computer, inkl. sædvanligt tilbehør, til rådighed til brug for arbejdet – også selvom medarbejderen tager computeren med hjem.

En computer omfatter både stationære og bærbare computere med sædvanligt tilbehør til arbejdsmæssigt brug. En iPad eller anden tablet sidestilles efter praksis med en computer. Ved sædvanligt tilbehør forstås almindeligt forekommende tilbehør, såsom en computerskærm af almindelig størrelse, softwareprogrammer, printer mv.

Sædvanligt tilbehør er et fleksibelt begreb, som ændrer sig i takt med tidens standarder og den generelle udvikling. Skatterådet har senest fastslået, at en netværksharddisk med indbygget Blu-ray-brænder og en avanceret fotoprinter ikke var sædvanligt tilbehør.

I samme afgørelse fastslås det dog, at en netværksharddisk isoleret set er et sædvanligt tilbehør, og sontringen er således hårfin.

Der gælder begrænsninger for, hvor mange computere en arbejdsgiver kan stille til rådighed skattefrit for den enkelte medarbejder. Det vil sige, at der kun skattefrit kan stilles computer(e) til rådighed, som den ansatte må forventes at have et arbejdsmæssigt behov for at anvende.

Computere, der fortrinsvis stilles til rådighed af hensyn til ægtefælle, børn, anden familie eller venner, udløser således beskatning. Denne problemstilling er særdeles aktuel, da en iPad/tablet efter praksis sidestilles med en computer, og arbejdsgiver kan derfor ikke uden særskilt reel arbejdsmæssig begrundelse stille både en computer og en iPad/tablet til rådighed uden beskatning.

Stiller arbejdsgiver en iPad/tablet til rådighed til brug for et e-avis-abonnement, er dette i sig selv ikke et arbejdsmæssigt behov. Læs mere under afsnittet om avis.

Er computeren stillet til rådighed udelukkende til privat brug, eller er der ikke en reel arbejdsmæssig begrundelse for at stille computeren til rådighed, skal medarbejderen beskattes af markedsløjen af en tilsvarende computer i en tilsvarende periode.

Stiller arbejdsgiver sædvanligt tilbehør til rådighed – uden samtidig at stille en computer til rådighed – beskattes medarbejderen af markedsløjen af tilbehøret, hvis det sædvanlige tilbehør benyttes privat.

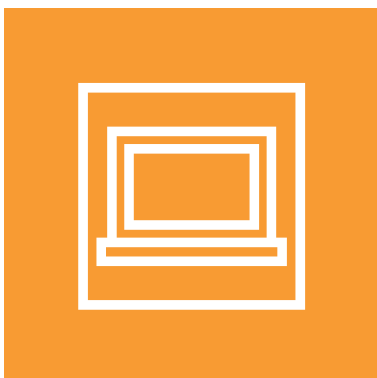
Bruttolønsordninger

Stiller arbejdsgiver en computer med sædvanligt tilbehør til rådighed mod at medarbejderen går ned i bruttoløn, er der en formodning om, at computeren overvejende stilles til rådighed til privat brug.

Det betyder, at computeren altid skal beskattes, hvis den indgår i en bruttolønsordning (lønomlægning). Beskatningen udgør 50 % af nyprisen hvert år, computeren stilles til rådighed. Dette gælder også, hvor der blot indgås en aftale om lønomlægning for en del af computerens pris. Skatterådet har således fastslået, at medarbejdere, der gik ned i løn for at dække differencen mellem den pris, arbejdsgiveren ville betale for udstyret, og en selvvalgt model, skulle beskattes med 50 % af hele nyprisen hvert år.

Moms – arbejdscomputer

Virksomhedens momsfradragsret til computere afhænger af, hvad computeren anvendes til. Hvis computeren anvendes fuldt ud til virksomhedens momspligtige aktiviteter, vil der være ret til fuldt momsfradrag forudsat at virksomheden er momspligtig. Hvis computeren derimod anvendes både erhvervmæssigt og privat, fastsættes momsfradraget skønmæssigt i forhold til den momspligtige anvendelse.



“Der er alene skøns-
mæssig momsfra-
drag for computere,
tablets mv., som
også må anvendes
privat af med-
arbejderen.”

Hvis computeren er placeret hjemme hos den enkelte medarbejder, vil der være en formodning om, at computeren også benyttes privat, hvorfor virksomheden bør foretage et skøn over den momspligtige anvendelse.

Hvis den erhvervmæssige anvendelse af en computer, der er opstillet på medarbejderens bopæl, er 50 %, kan virksomheden fratrække 50 % af momsen ved anskaffelsen af computeren. Dette gælder uanset, om medarbejderen eventuelt har accepteret en lønnedgang for at få computeren til rådighed for bl.a. privat anvendelse.

Det må forventes, at skønnet over fordelingen mellem momspligtig og privat anvendelse vil blive udøvet under et vist hensyn til, hvordan de faktiske udgifter til computeren er fordelt mellem arbejdsgiver og arbejdstager. I de fleste tilfælde anerkendes 50 % momsfradrag, men det afhænger som nævnt af den konkrete anvendelse af computeren, herunder bl.a. om medarbejderen kan koble sig på virksomhedens netværk mv. fra hjemmecomputeren.

Bemærk, at reglerne også omfatter bærbare computere, som benyttes privat. I praksis synes det rimeligt at antage, at virksomheder, som stiller bærbare computere til rådighed for deres ansatte, kan opnå en fradragsret på 80-100 %, såfremt de har udarbejdet et konkret og velbegrunderet skøn over den eventuelle private anvendelse af computerne. Skønnet bør vurderes mindst én gang årligt.

Vi gør opmærksom på, at fra 1. juli 2014 er der for visse salg indført regler om national omvendt betalingspligt ved køb af bærbare computere, tablets mv., selvom de købes i Danmark. Reglerne betyder, at virksomheder vil modtage en faktura uden moms og dermed selv skal beregne og afregne dansk salgsmoms, hvis de køber bærbare computere, tablets mv. af danske virksomheder, hvis erhvervmæssige salg heraf overstiger 50 %.

Den selvberregnede moms kan på samme momsangivelse fratrækkes i overensstemmelse med de almindelige fradragsregler, som beskrevet ovenfor.



Familierelaterede udgifter

“Betaler arbejdsgiveren for udgifter vedrørende medarbejderens familie, skal medarbejderen beskattes heraf.”

Betaler arbejdsgiveren for udgifter vedrørende medarbejderens familie, skal medarbejderen beskattes heraf. Dette gælder også, selvom afholdelse af udgiften i en eller anden grad kunne siges at være en forudsætning for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde.

Børnepasning

Betaler arbejdsgiveren for pasning af medarbejderens børn, er dette et skattepligtigt gode, da børnepasning anses for at være en privat udgift for medarbejderen. Dette gælder både hvis arbejdsgiveren betaler for pasning i dagpleje, institution eller lign., og hvis arbejdsgiveren betaler en pædagog for at passe medarbejdernes børn på arbejdspladsen.

Det forhold at børnepasningen eventuelt stilles til rådighed af arbejdsgiver i forbindelse med fx overarbejde, merarbejde eller lignende, ændrer ikke ved, at udgifterne til børnepasning anses for at være en privat udgift og dermed skattepligtig for medarbejderen.

Arbejdsgivers betaling af børnepasning kan efter skattemyndighedernes praksis ikke omfattes af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder. Børnepasningen vil i stedet evt. kunne omfattes af bagatelgrænsen for private goder på 1.200 kr (2020).

Hvis arbejdsgiveren refunderer medarbejderen for dennes udgifter til børnepasning, skal der ske beskatning af det refunderede beløb, som et tillæg til lønnen.

Skolegang/uddannelse

Arbejdsgivers betaling af skole/uddannelse til medarbejderens ægtefælle eller børn er et skattepligtigt gode, da dette anses for en privat udgift. Reglerne om at arbejdsgiverbetalt uddannelse kan være skattefri for medarbejderen, hvis den har et erhvervsmæssigt sigte, gælder således kun for uddannelser, som medarbejderen deltager i.

Flytteudgifter

Skal medarbejderen skifte arbejdssted for samme arbejdsgiver, kan arbejdsgivers betaling af transportudgifter (fx flybilletter) til medarbejderens husstand evt. være skattefri. Flytteudgifter er nærmere beskrevet i et særskilt afsnit.

Ydelser i forbindelse med udstationering

Arbejdsgiveren kan ønske at afholde udgifter for medarbejderen og dennes ægtefælle/børn, der opstår i forbindelse med at medarbejderen skal udstationeres til at arbejde i udlandet eller indstationeres til Danmark.

Skatteministeriet har taget stilling til skattepligten i forbindelse med række såkaldte ”relocation-ydelser”, som en arbejdsgiver ønskede at afholde i forbindelse med indstationering af en medarbejder med familie.

Skatteministeriets opfattelse var, at medarbejderen ikke var skattepligtig, hvis de udgifter som arbejdsgiver afholdt, var en direkte nødvendighed for, at den indstationerede medarbejder fx kunne opholde sig og udføre arbejde i Danmark for arbejdsgiveren i henhold til gældende danske og EU-retlige regler (eksempelvis udgifter til visum eller arbejds- og opholdstilladelse).

Skattefriheden gælder dog kun den del af udgifterne, der kan henføres til medarbejderen og ikke en eventuel andel af udgifterne til ydelserne, der kan henføres til medarbejderens familie eller husstand.

Hvem beskattes?

Beskatningen af den del af den arbejdsgiverbetalte udgift, der vedrører familien, skal ske hos medarbejderen, uanset om godet ydes til medlemmer af medarbejderens husstand, idet godet ydes i kraft af medarbejderens ansættelse.



Momshåndtering

Virksomhedens ret til momsfradrag kommer an på, hvad udgiften vedrører, og om udgiften kan anses at være erhvervsmæssigt begrundet. Eventuelle momsbelagte udgifter til sprogkursus eller lignende, som medarbejderen skal have for at varetage sit arbejde, vil give ret til fuldt momsfradrag, hvis virksomheden i øvrigt har fuldt momspligtige aktiviteter.

Flytteudgifter relateret til flytning af medarbejderen på virksomhedens initiativ anses for erhvervsmæssigt begrundet og virksomheden har derfor momsfradrag herfor.

Derimod vil udgifter til bolig ikke give ret til momsfradrag. Udgifter til hotel vil som udgangspunkt give ret til fuldt momsfradrag, men det kan ikke udelukkes, at Skattestyrelsen vil anse udgifterne som værende af privat karakter. Vi anbefaler derfor, at der foretages en konkret vurdering i hver enkelt tilfælde.

Bemærk, at retten til momsfradrag som udgangspunkt alene vil omfatte medarbejderen, hvorfor udgifter til medarbejderens familie ikke giver ret til momsfradrag, da disse anses som naturalafflønning af medarbejderen.



“Arbejdsgiveren kan ikke skattefrit godtgøre nyansattes flytteudgifter.”

Flytteudgifter

Betaler arbejdsgiveren for en medarbejders flytning af privat bohøve i forbindelse med skift af arbejdssted for samme arbejdsgiver, fx fordi medarbejderen udstationeres til udlandet, eller fordi arbejdspladsen flytter, er dette ikke skattepligtigt for medarbejderen. Betaling af flytteudgifterne skal ske i tidsmæssig sammenhæng med skiftet af arbejdssted/flytningen af arbejdspladsen.

Udbetaler arbejdsgiveren i stedet en kontant flyttegodtgørelse til medarbejderen til dækning af flytteudgifter i samme forbindelse, er godtgørelsen skattepligtig for medarbejderen som almindelig lønindkomst. Medarbejderen kan dog tage fradrag for følgende udgifter til flytningen:

- flytning af bohøve,
- rejseudgifter for husstanden,
- udgifter til nødvendige installationer samt
- huslejetab i en lejebolig,

hvis flytningen foretages for at opretholde ansættelse hos den samme arbejdsgiver, og arbejdsgiveren ikke afholder denne udgift.

Vælger arbejdsgiveren i stedet at refundere de ovenfor nævnte flytteudgifter (flytning af bohøve, rejseudgifter for husstanden, udgifter til nødvendige installationer samt huslejetab i en lejebolig) mod dokumentation i form af

eksterne bilag, er refusionen skattefri for medarbejderen.

Udgifter til fast ejendom i forbindelse med flytning

Udgifter til fast ejendom kan ikke sidestilles med huslejetab, og der kan derfor ikke tages fradrag for disse (udover fradrag i kapitalindkomst for renteudgifter). Ligeledes kan arbejdsgiveren ikke skattefrit refundere udgifter til fast ejendom for medarbejderen.

Nyansatte medarbejdere

Arbejdsgiveren kan ikke skattefrit godtgøre nyansattes flytteudgifter, ligesom nyansatte medarbejdere ikke kan tage fradrag for udgifter til flytning.

Moms på flytteudgifter

Moms på flytteudgifter, som virksomheden afholder for sine ansatte i forbindelse med forflytninger, kan fradrages efter de samme regler som virksomheden i øvrigt håndterer momsfradragsret efter, hvis forflyttelsen sker på virksomhedens initiativ.

Fradragets størrelse afhænger således af andelen af virksomhedens momspligtige aktiviteter. Eksempelvis vil en fuldt momspligtig virksomhed have fuldt momsfradrag for denne udgift.



“Der ydes et skattefrit bundfradrag på 8.000 kr.”

Fratrædelsesgodtgørelse

En godtgørelse, som en medarbejder modtager i forbindelse med sin fratrædelse, er skattepligtig.

Er der tale om en fratrædelsesgodtgørelse, der udbetales ved ophør af ansættelsen, og træder godtgørelsen ikke i stedet for løn i opsigelsesperioden ifølge ansættelseskontrakt eller lovgivningens almindelige regler, kan fratrædelsesgodtgørelsen beskattes efter lempeligere regler. Der ydes et skattefrit bundfradrag på 8.000 kr.

Skattefriheden på 8.000 kr. gælder også i forhold til beregning af AM-bidrag, og bundgrænsen gælder for både kontanter og tingsgaver, der gives som fratrædelsesgodtgørelse. For tingsgaver svarer gavens værdi til arbejdsgiverens købspris, inklusive moms.

De lempeligere regler gælder også for de såkaldte ”afviklingsgodtgørelser”.

En afviklingsgodtgørelse er en fratrædelsesgodtgørelse, som er betinget af, at den fratrædende medarbejder bliver i stillingen, indtil virksomheden er afviklet. Det er dog en betingelse, at medarbejderen ikke efterfølgende flytter med virksomheden.

Modtager medarbejderen både jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse i det samme år eller flere godtgørelser/gratiale fra samme arbejdsgiver i det samme år, er der kun ét fælles skattefrit bundfradrag på 8.000 kr.

Moms på fratrædelsesgodtgørelser

Der er ingen moms på fratrædelsesgodtgørelse til en medarbejder, der holder op i virksomheden, da godtgørelsen betragtes som løn.

Hvis fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i naturalier, er der ikke fradragsret for momsen, da naturalier er omfattet af fradragsbegrænsningen for naturalaflønningsgaver.



”Jule- eller nytårsgaven er dog altid skattefri, hvis der er tale om tingsgaver med en markedsværdi på ikke over 900 kr. inkl. moms (2020)”

Gaver

Som udgangspunkt er gaver fra arbejdsgiver til medarbejdere skattepligtige. Der er dog en skattefri bagatelgrænse for mindre goder. Bagatelgrænsen reguleres årligt og udgør i 2020 1.200 kr. pr. medarbejder.

Arbejdsgiveren kan således skattefrit give sine medarbejdere påskønnelser og gaver til en værdi af 1.200 kr. årligt i 2020.

Værdien af en årlig jule- eller nytårsgave skal medregnes ved opgørelsen af den skattefri bagatelgrænse på 1.200 kr. (2020) Jule- eller nytårsgaven er dog altid skattefri, hvis der er tale om tingsgaver med en markedsværdi på ikke over 900 kr. inkl. moms (2020). Dette gælder, uanset om bagatelgrænsen på 1.200 kr. (2020) samlet set er overskredet.

Lejlighedsgaver

Lejlighedsgaver i form af naturalier (tingsgaver) i anledning af private begivenheder som fx runde fødselsdage, bryllupper, fødsel og lignende traditionelle begivenheder beskattes ikke, hvis gaven er af mindre værdi, der passer til anledningen. Også en sædvanlig gave ved andre lejligheder, der har tilknytning til privatsfæren, såsom færdiggørelse af uddannelse eller overgang til pension, er i praksis anset som en lejlighedsgave. Værdien af lejlighedsgaver skal ikke medregnes ved opgørelsen af den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

Giver arbejdsgiveren en tingsgave, som overstiger det, som må anses for passende, er der tale om et skattepligtigt gode for medarbejderen.



Gaven bliver dermed skattepligtig. Der gælder dog ikke nogen fast beløbsgrænse for værdien af lejlighedsgaver.

Skatterådet har i et bindende svar bekræftet, at medarbejdere i samme år skattefrit kunne modtage en julegave og en lejlighedsgave i anledning af en privat mærkedag, når begge gaver gives i naturalier, og værdien enkeltvis ikke overstiger beløbsgrænsen for julegaver. Skatterådet bekræftede endvidere, at medarbejderne kunne modtage en skattefri lejlighedsgave fra personaleforeningen, da arbejdsgiveren ikke blev anset for at have væsentlig indflydelse på personaleforeningen.

Gaver til jubilæer og andre arbejdsrelaterede begivenheder anses ikke som skattefri lejlighedsgaver og er som udgangspunkt skattepligtige for medarbejderen, medmindre de særlige regler om jubilæumsgratualer kan anvendes. Skatterådet kunne således ikke bekræfte, at en tingsgave til en værdi af 2.500 kr., der blev givet i anledning af medarbejderens 10-års jubilæum, var skattefri. Værdien af gaven medregnes ved opgørelsen af den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

Kontantgaver og gavekort

Konter er skattepligtige, svarende til det fulde/pålydende beløb.

Konter omfattes ikke af den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020) og heller ikke af reglerne om skattefri julegaver og skattefri lejlighedsgaver fra arbejdsgiver.

Et gavekort er som udgangspunkt skattepligtigt med den pålydende værdi, men gavekort kan efter en konkret vurdering også være omfattet af den skattefri bagatelgrænse for private goder eller julegavegrænsen. Et gavekort, der gives i stedet for naturalier eller en tingsgave, fx gavekort til en vase eller til en ansigtsbehandling, kan således efter omstændighederne anses for et naturaliegode – og ikke som konter. For sådanne naturalie-gavekort er det dog en klar forudsætning, at de ikke kan konverteres til konter, men kun til den ydelse, som gavekortet nævner.

Modtager medarbejderen et gavekort som julegave, hvor der kan vælges mellem en række forskellige tingsgaver (hvor værdien ikke overstiger beløbsgrænsen for julegaver), vil det afhænge af en konkret vurdering, om der er tale om en skattefri julegave eller en skattepligtig kontantgave.

I praksis er der godkendt skattefrihed i en situation, hvor medarbejderne via internettet og en såkaldt "julegaveportal" kunne vælge mellem op til 25 forskellige gaver, og hvor gavekortet ikke kunne veksles til konter.

Skatterådet har desuden bekræftet, at en julegave i form af et gavebevis til en hotelovernatning, hvor der fx kunne vælges blandt ca. 50 hoteller, ikke var skattepligtig for de ansatte, forudsat at værdien ikke oversteg beløbsgrænsen for julegaver. Ligeledes skulle medarbejderne ikke beskattes af et gavekort, hvor gavekortet gav adgang til at vælge blandt tre af arbejdsgiveren på forhånd udvalgte menuer på en bestemt navn-given restaurant.

Skatterådet fandt derimod, at medarbejdere var skattepligtige af en julegave fra deres arbejdsgiver i form af et åbent gavekort, som gav adgang til en bred vifte af gaver i form af mad og drikke, restaurationsbesøg, kro- og hotelophold, wellness, sportsaktiviteter mv. Medarbejderne havde endvidere mulighed for at supplere op og lægge flere oplevelsesgavekort sammen. Gavekortet var skattepligtigt, da det eneste, der begrænsede de ansattes valgmuligheder, var begrænsninger i arbejdsgiverens udbud/sortiment.

Moms på personalegaver

Der er ikke fradragsret for moms på gaver til medarbejdere og forretningsforbindelser, uanset om gaven holder sig inden for den skattemæssige grænse (jf. ovenfor). Gaven sidestilles med natural aflønning.

Hvis virksomhedens navn og/eller logo er påført gaven, og hvis den koster under 100 kr. ekskl. moms, anses gaven som udgangspunkt for at være en reklamegave, som giver ret til fuldt momsfradrag.



”Bemærk, at det ikke er tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren og medarbejderen blot aftaler en beboelses- og fraflytningspligt. Det skal være nødvendigt af hensyn til udførelsen af arbejdet.”

Helårsbolig

Har medarbejderen hel eller delvis fri helårsbolig til sin rådighed som personalegode, beskattes han/hun af værdi af fri bolig.

Værdien ansættes ud fra boligens markedsleje, hvor der ved værdiansættelsen tages hensyn til eventuelt bopæls- og/eller fraflytningspligt. Reglerne gælder, uanset om boligen er beliggende her i landet eller i udlandet.

Ved værdiansættelsen skelnes der mellem, om boligen er stillet til rådighed for medarbejdere eller hovedaktionærer m.fl. Forskellen i beskatning er dog blevet mindre efter afskaffelsen af de skematiske satser, der gjaldt frem til 1. januar 2013.

Medarbejdere

For medarbejdere svarer den skattepligtige værdi af fri bolig til markedslejen.

Lejer arbejdsgiver den bolig, der stilles til rådighed for medarbejderen, anvendes den af arbejdsgiver betalte leje som beskatningsgrundlag, forudsat at der er tale om et lejeforhold mellem uafhængige parter.

Afholder arbejdsgiveren ikke selv en lejeudgift (fx fordi arbejdsgiveren selv ejer boligen), skal arbejdsgiveren foretage en individuel vurdering af den enkelte boligs udlejningsværdi for at fastsætte markedslejen. Dette kan fx ske ved at se på lejen på andre tilsvarende boliger i området.

Hvis der er tilknyttet en fraflytningspligt til boligen i tilfælde af ophør af ansættelsen, gives der ved opgørelsen af markedslejen et nedslag på 10 %. Hvis der er tilknyttet både en bopæls- og fraflytningspligt, og der dermed er tale om en decideret tjenestebolig, udgør nedslaget 30 %. Den skattepligtige værdi af sådanne tjenesteboliger må højst udgøre 15 % af medarbejderens faste ”pengeløn” – dog minimum 2.000 kr. om måneden.

Bemærk, at det ikke er tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren og medarbejderen blot aftaler en beboelses- og fraflytningspligt. Det skal være nødvendigt af hensyn til udførelsen af arbejdet.

Betaler arbejdsgiveren foruden den frie bolig også direkte for udgifter, der normalt afholdes af lejeren, fx el, vand og/eller varme, skal udgiften hertil beskattes hos medarbejderen oven i værdien af fri bolig. Betaler medarbejderen leje, fragår egenbetalingen i den skattepligtige værdi af fri bolig.

Hovedaktionærer m.fl. (selskabet ejer boligen)

For hovedaktionærer og direktører mv. med væsentlig indflydelse på egen aflønning gælder der særlige regler for beskatning af fri bolig, hvis selskabet ejer den bolig, der stilles til rådighed.

Hovedaktionærer m.fl. skal beskattes af ”markedslejen”, som beregnes på basis af, hvad det ville koste at eje den pågældende bolig.

Værdien af en fri helårsbolig beregnes som 5 % af det største beløb af enten anskaffelsessummen, inklusive forbedringer, eller ejendomsværdien pr.

1. oktober i året for det relevante indkomstår. Den skattepligtige værdi forhøjes med 1 % af ejendomsværdien op til 3.040.000 kr., og 3 % af det beløb, der overstiger 3.040.000 kr., svarende til det beregningsgrundlag for ejendommen, der skulle være anvendt, hvis ejendommen havde været omfattet af reglerne for beregning af ejendomsværdiskat.

Beregningsgrundlaget kan skifte fra år til år. Det er aktuelt, hvis ejendommen bliver forbedret, så anskaffelsessummen med tillæg af forbedringsudgifter overstiger ejendomsværdien pr. 1. oktober, eller hvis ejendomsværdien stiger så meget, at den kommer til at overstige ejendommens kontante anskaffelsessum.



Landsskatteretten har fastslået, at beregningsgrundlaget er ufravigeligt. Der er derfor ved fastsættelsen af beregningsgrundlaget ikke mulighed for at anlægge en rimelighedsbetragtning, såfremt beregningsgrundlaget i en konkret situation, måtte findes at være uforholdsmæssigt stort i forhold til eksempelvis beliggenhed og/eller ejendommens stand. Derudover har Landsskatteretten i en anden afgørelse slået fast, at beregningsgrundlaget skal beregnes på samme måde ved større udlejningsejendomme med flere lejemål ejet af et selskab. I sådanne tilfælde skal den skattepligtige værdi af den del af ejendommen, der anvendes af hovedaktionæren, beregnes på samme skematiske måde som ovenfor.

Bemærk, at hvis ejendommen er anskaffet før den 19. maj 1993, kan selskabet vælge mellem de særlige indgangsværdier, hvorved "anskaffelsessummen" kan hæves til et højere niveau end den faktiske anskaffelsessum.

Der indgår vedligeholdelsesudgifter i den beregnede værdi af fri bolig. Til gengæld skal hovedaktionæren m.fl. beskattes særskilt, hvis selskabet afholder udgifter til el, vand, varme, rengøring, gartner, fællesantenne eller lignende. Desuden skal ejendomsskatten lægges særskilt til den beregnede værdi af fri bolig, hvis arbejdsgiveren ligeledes afholder denne udgift.

Værdien af fri bolig nedsættes med eventuelle egenbetalinger foretaget af hovedaktionæren til selskabet vedrørende boligen.

Selskabet, der stiller den fri bolig til rådighed for hovedaktionæren m.fl., skal løbende opgøre ejendommens kontante anskaffelsessum, inklusive akkumulerede forbedringer. Selskabet kan kun tillægge forbedringsudgifter til ejendommens anskaffelsessum ved opgørelse af en senere ejendomsavance, hvis forbedringsudgifterne også er medregnet i værdien af hovedaktionærens m.fl. frie helårsbolig.

Hovedaktionærer m.fl. (selskabet lejer boligen af tredjemand)

Har selskabet lejet en bolig af tredje-mand til hovedaktionæren, sker der beskatning på baggrund af den faktiske markedsleje og eventuelle forbrugsomkostninger, betalt af selskabet.

Hovedaktionærer (der ikke er ansat)

Hovedaktionærer, der uden at være ansat får stillet fri bolig til rådighed af selskabet, skal beskattes af fri bolig efter de samme regler, som ansatte hovedaktionærer. Afhængig af de konkrete omstændigheder kan en hovedaktionær også blive beskattet af fri bolig, selvom boligen ikke direkte stilles til rådighed for hovedaktionæren – men i stedet til en person, virksomhed eller organisation, som aktionæren har en personlig interesse i.

Landmænd og andre, der har bopælspligt på ejendommen

Landmænd, som driver deres landbrug i selskabsform, og som har bopælspligt på virksomhedens ejendom, er ikke omfattet af reglerne for hovedaktionærer m.fl., men skal anvende de regler, der gælder for øvrige lønmodtagere. Dette gælder også andre persongrupper, hvor lovgivningen stiller krav om, at de bor på virksomhedens ejendom.

Undtagelsen er begrundet i, at den skærpede beskatning af fri helårsbolig for ansatte hovedaktionærer m.fl. ikke findes rimelig i relation til personer som fx landmænd og andre, der på grund af lovgivningen ikke kan fravælge rådigheden over helårsboligen eller vælge at overtage boligen personligt.

Reglerne om 10 % og 30 % nedslag pga. bopæls- og fraflytningspligt finder dog ikke anvendelse.

Moms på fri bolig som personalegode

Der er ikke momsfradrag for anskaffelses- og driftsudgifter til bolig for virksomhedens personale og indehaver. Dette gælder også, selvom boligen i et eller andet omfang anvendes i forbindelse med kundemøder og lignende.



“Det afgørende er, at medarbejderen reelt kan arbejde hjemmefra via internetforbindelsen.”

Internet/ Bredbåndsforbindelse

Arbejdsgiveren kan skattefrit stille en internetforbindelse til rådighed for medarbejderen, hvis det sker som led i etablering af en hjemmearbejdsplads. Skattefriheden omfatter dels selve internet-/bredbåndsforbindelsen, dels etableringsudgiften og tillægsydelse, der anses som sædvanlige og er en integreret del af abonnementet.

Internetforbindelse omfatter også mobile bredbåndsforbindelser.

Det er et krav for skattefriheden, at medarbejderen via internetforbindelsen kan få adgang til arbejdsgiverens interne netværk og dermed har adgang til stort set de samme funktioner og dokumenter som på arbejdspladsen. Adgang til arbejdsgiverens hjemmeside og egen mailboks er efter praksis ikke nok, men omvendt er det ikke et krav, at medarbejderen skal have adgang til alle funktionaliteter. Det afgørende er, at medarbejderen reelt kan arbejde hjemmefra via internetforbindelsen.

Skatteministeriet har udtalt, at adgang via datakommunikationsforbindelse til arbejdsgiverens netværk skal forstås i bred forstand. En datakommunikationsforbindelse, der via forskellige tjenester giver adgang til eksterne servere, hvor arbejdsgiveren har købt sig adgang, må i denne forbindelse side-stilles med ”adgang til arbejdsgiverens netværk”. Det afgørende er, at medarbejderen har adgang til stort set de samme funktioner eller dokumenter som på arbejdspladsen.

Har medarbejderen ikke adgang til arbejdsgiverens netværk, beskattes medarbejderen af værdien af fri telefon med 2.900 kr. pr. år (2020). Der sker dog ikke ekstra beskatning, hvis medarbejderen allerede bliver beskattet af fri telefon.

Der gælder begrænsninger for, hvor mange internetforbindelser en arbejdsgiver kan stille til rådighed skattefrit for den enkelte medarbejder. Medarbejderens private rådighed omfatter dog, at øvrige personer i medarbejderens husstand også har mulighed for at anvende goderne, men ikke at arbejdsgiveren mv. direkte stiller goderne til rådighed for medarbejderens ægtefælle, børns, venners mv. private benyttelse. Det må afgøres konkret, om der er en reel arbejdsmæssig begrundelse for, at en arbejdstager eksempelvis får stillet to internetforbindelser til rådighed for privat benyttelse. En årsag kunne være, at der rådes over flere boliger, at den ene forbindelse har en begrænset anvendelsesmulighed eller lignende.

Internet-/bredbåndsforbindelse gennem mobiltelefon, fastnet-telefon eller simkort

Skattefrihed for internet-/bredbåndsforbindelser gælder ikke tilfælde, hvor en mobiltelefon eller fastnettelefon har en internetforbindelse, som giver adgang til arbejdsgiverens netværk. I disse situationer behandles telefonen og den dertil knyttede internet-/bredbåndsforbindelse skattemæssigt som en telefon. Med andre ord kan det forhold, at medarbejderen kan opnå adgang til arbejdsgiverens netværk gennem mobiltelefonen, ikke i sig selv undtage mobiltelefonen for beskatning (det kan en tro og love-erklæring og udelukkende erhvervsmæssig anvendelse derimod).

Stiller arbejdsgiver et simkort til rådighed, fx i forbindelse med en iPad/tablet, således at der kan opnås forbindelse til internettet, sidestilles SIM-kortet skattemæssigt med en fri telefon, hvis SIM-kortet tillige kan bruges til telefoni, når det flyttes til en mobiltelefon. Se mere under afsnittet om fri telefon.



Tillægsydelser

I abonnementsudgiften indgår ofte en række andre ydelser end selve internetadgangen. Disse tillægsydelser (fx download af musik) er også omfattet af skattefriheden for bredbåndsforbindelsen, hvis ydelserne er en integreret del af abonnementet, som ikke kan udskilles, og hvis ydelserne kan anses for en sædvanlig del af abonnementet. Det er desuden en betingelse, at der er tale om mindre tillægsydelser, som – om end ikke er gratis – så dog har en ganske lav værdi.

Kan tillægsydelsen ikke anses som sædvanlig, eller har ydelsen et vist omfang og værdi, er medarbejderens skattepligtig heraf – også selvom internetforbindelsen giver adgang til arbejdsgiverens netværk. I sådanne tilfælde skal medarbejderen beskattes med markedsværdien af tillægsydelsen.

”Sædvanlige ydelser” er et fleksibelt begreb, der ændrer sig i takt med tidens standarder og udvikling på området.

Skatterådet fandt i 2009, at tv-programpakker, der indgik i et abonnement med internet og telefon, ikke kunne anses som ”sædvanlige”. Skatterådet kom frem til samme resultat i 2012 og tilføjede desuden, at tv-programpakkerne havde et sådan omfang og værdi (sammenlignet med værdien af bredbåndsforbindelsen), at der ikke var tale om ”mindre” tillægsydelser. Også af den grund skulle værdien af tv-programpakkerne beskattes særskilt.

”Gratis” tillægsydelser (som download af musik) er anset som en sædvanlig del af bredbåndsabonnementet og er dermed skattefrie, hvis bredbåndsforbindelsen giver adgang til arbejdsgiverens netværk.

IP-telefoni

Det forhold, at internetforbindelsen samtidig kan anvendes til IP-telefoni, medfører som udgangspunkt ikke beskatning af fri telefon, såfremt IP-telefoni er en sædvanlig og integreret del af internetabonnementet, som arbejdsgiver ikke skal betale særskilt for, jf. tidligere.

Skatterådet har vurderet, at en bredbåndsforbindelse, som gav adgang til arbejdsgiverens netværk, var skattefri, på trods af at bredbåndsforbindelsen samtidig indeholdt et integreret fastnet-telefonabonnement, idet opkald blev faktureret til medarbejderen selv privat.

Modsat fandt Skatterådet, at der ville være tale om et skattepligtigt gode, hvis arbejdsgiver betalte særskilt for det integrerede fastnettelefonabonnement. I den konkrete sag var prisen på et fastnet-flatrate-abonnement henholdsvis 79 kr. og 165 kr., hvor prisen for selve internetforbindelsen udgjorde 299 kr. Skatterådet fandt dermed, at der ikke var tale om en mindre tillægsydelse, da arbejdsgiverens udgift til fastnettelefonabonnementet ikke kunne anses for en ”gratis tillægsydelse”.

Moms – bredbånd/datakommunikation

Momsfradrag for udgifter til bredbånd, herunder anskaffelse og forbrug, som stilles til rådighed på medarbejderens private bopæl, afhænger af den momspligtige anvendelse, som skal fastsættes efter et skøn. Momsfradraget for bredbånd følger således reglerne for mobiltelefoner og bærbare computere.

Som tommelfingerregel anerkender Skattestyrelsen, at halvdelen af udgiften anses for at være erhvervsmæssig. Det er en betingelse for virksomhedens momsfradrag, at regningen stiles til og betales af virksomheden.

Skønnet bør vurderes mindst én gang årligt. Vi anbefaler (af hensyn til dokumentation over for Skattestyrelsen), at virksomheden har taget stilling til, hvad der ligger til grund for det skøn, der er udøvet og kan dokumentere deres overvejelser.



“Der er blødt lidt op på praksis, så jagt i visse situationer kan være erhvervsmæssig/skattefri.”

Jagt

Hvis en medarbejder får adgang til en jagtret som led i ansættelsesforholdet, er medarbejderen som udgangspunkt skattepligtig af dette gode. Beskatningen sker på grundlag af markedsværdien af jagtretten.

Skattestyrelsens indgangsvinkel til jagt er således, at jagt er en fritidsforøjelse – særligt fordi deltagelse kræver erhvervelse af jagttegn samt anskaffelse af udstyr.

Landsskatteretten har dog i en række afgørelser fastslået, at personer, der deltager i en jagt, hvor deltagelsen har en konkret og direkte erhvervsmæssig sammenhæng/erhvervsmæssig interesse, kunne deltage skattefrit.

Der er således blødt lidt op på praksis, så jagt i visse situationer kan være erhvervsmæssig/skattefri. Ud fra Landsskatterettens afgørelser er det dog en betingelse:

- At man kan påvise en direkte, erhvervsmæssig interesse i deltagelsen.
- At de øvrige deltagere er eksisterende eller potentielle forretningsforbindelser.
- At omkostningerne/værdien af jagten er af normalt omfang.
- At varigheden af jagten kun er en enkelt dag.

Om disse krav er opfyldt, skal vurderes konkret fra gang til gang.

Undtaget fra skattepligten er desuden medarbejdere, der som en del af deres ansættelsesforhold udfører eller deltager i jagtaktiviteter. Det vil sige, at jagten er en del af medarbejderens sædvanlige arbejdsfunktioner (fx skytter). Har medarbejderen adgang til jagt på arbejdsgiverens arealer uden for normal arbejdstid, er dette som udgangspunkt et skattepligtigt personalegode.

Modtager medarbejderen et eventuelt jagtudbytte, som ikke er omfattet af jagtretten/ansættelsesforholdet, skal der ske særskilt beskatning heraf, svarende til markedsværdien.

Moms i forbindelse med jagt

Der er ikke momsfradrag for udgifter i forbindelse med jagt afholdt for virksomhedens medarbejdere. Udgifter til jagt i forbindelse med virksomhedens forretningsforbindelser vil heller ikke være fradragsberettigede.

Hvis der afholdes udgifter til bespisning på restaurant i tilknytning til jagten, vil denne udgift imidlertid give ret til begrænset momsfradrag (¼ af momsen).



”Gratiale i forbindelse med 10, 15, 20 og 30 års ansættelse omfattes derimod ikke af de gunstige regler.”

Jubilæumsgratiale

Modtagne gratialer i anledning af virksomhedens eller medarbejderens jubilæum beskattes som udgangspunkt på samme måde som løn. Dette gælder, uanset om gratialet udbetales kontant eller gives i form af tingsgaver. Dog betales der ikke AM-bidrag af tingsgaver.

Ved særlige jubilæer er beskatningen lempet, idet der ydes et skattefrit bundfradrag på 8.000 kr. Skattefriheden på 8.000 kr. gælder også i forhold til beregning af AM-bidrag.

Modtager medarbejderen både jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse i det samme år eller flere godtgørelser/gratiale fra samme arbejdsgiver i det samme år, er der kun ét fælles skattefrit bundfradrag på 8.000 kr.

De lempelige regler gælder, når medarbejderen har været ansat i virksomheden i 25 år og 35 år – eller et antal år større end 35, som er deleligt med fem. Gratiale i forbindelse med 10, 15, 20 og 30 års ansættelse omfattes derimod ikke af de gunstige regler. Gaver i anledning af jubilæer kan heller ikke anses som en skattefri lejlighedsgave.

Giver arbejdsgiveren en fridag med løn, kan lønnen dog ikke beskattes efter reglerne om jubilæumsgratiale, men skal beskattes som almindelig løn.

Er der tale om et gratiale i forbindelse med virksomhedens jubilæum, finder de lempelige regler anvendelse, hvis virksomheden har bestået i 25 år eller i et åremål deleligt med 25. Det er samtidig en betingelse, at gratialet udbetales til samtlige medarbejdere, herunder også deltidsansatte, og at samtlige fuldtidsansatte medarbejdere får udbetalt det samme beløb i gratiale.

For deltidsansatte kan størrelsen af gratialet nedsættes i forhold til antal arbejdstimer pr. uge.

Hvis der udbetales et højere beløb til enkelte medarbejdere, skal de udbetalte fratrædelsesgodtgørelser fuldt ud beskattes som personlig indkomst.

Det er en forudsætning for skattefriheden, at modtageren er ansat som lønmodtager i den virksomhed, der har jubilæum og udbetaler gratialet. Skatterådet har dog i et bindende svar fra 2013 fundet, at et moderselskab og to helejede datterselskaber på baggrund af en konkret vurdering var så tæt forbundne, at de i relation til reglerne om jubilæumsgratiale måtte anses som ”en virksomhed”.

Det var bl.a. afgørende, at medarbejderne arbejdede på tværs af alle selskaberne, og at der forelå allonger til hovedansættelseskontrakterne, der dokumenterede, at medarbejderne også var ansat i de andre selskaber i koncernen og ikke blot var udlånt eller stillet til deres rådighed. Derudover blev der lagt vægt på, at medarbejderne i de tre selskaber var underlagt samme personale-regler og sad i samme kontorlandskab, og at selskaberne både økonomisk og administrativt var tæt forbundet.

Moms på jubilæumsgratiale som personalegode

Jubilæumsgratiale sidestilles med udbetaling af løn og er derfor ikke momsbelagt.

Hvis gratialet udbetales ved naturalier, er der ikke fradragsret for momsen, da naturalaflønning ikke berettiger til momsfradrag.



“Et standardmåltid,
inklusive moms:

15 kr.

(ekskl. drikkevarer),

20 kr.

(inkl. drikkevarer).”

Kantineordninger og morgenmad

Medarbejdere, der får gratis mad via en kantineordning, er skattepligtige heraf. Værdien skal ansættes til det sparede privatforbrug, det vil sige skønsmæssigt med udgangspunkt i markedsværdien.

Betaler medarbejderne for maden, men er medarbejdernes egenbetaling til kantinemaden lavere end markedsværdien, sker der dog ikke beskatning, hvis arbejdsgiverens tilskud er af ”uvæsentlig værdi”. Skattestyrelsen har i en vejledning vedrørende den skattemæssige behandling af kantineordninger taget stilling til, hvad der kan anses som tilskud af ”uvæsentlig værdi”.

Tilskud af uvæsentlig værdi, som arbejdsgiveren yder til en almindelig kantineordning, der kun er til rådighed på arbejdspladsen, og som er ydet som led i almindelig personalepleje, er skattefrit for medarbejderen. Hvis kantinen serverer gængs standardmad og -drikke, kan arbejdsgiverens tilskud betragtes som uden væsentlig værdi, hvis medarbejderen (som minimum) betaler følgende for maden af beskattede midler:

- Et standardmåltid, eksklusive drikkevarer: 15 kr.
- Et standardmåltid, inklusive drikkevarer: 20 kr.

Ved et standardmåltid forstås typisk tre almindelige stykker mad (smørrebrød). Indtages der kun ét stykke almindeligt smørrebrød, reduceres den vejledende pris for maden tilsvarende. Almindelige varme og lune retter betragtes normalt også som standardmåltider.

Hvis den serverede mad har et luksuriøst præg, skal medarbejderens egenbetaling afspejle dette. I givet fald må en passende egenbetaling bero på et skøn.

Det er muligt at lave faste månedlige betalinger i stedet for daglige betalinger. Det månedlige beløb kan reduceres med et beløb svarende til dokumenterede fraværsdage.



”Hvis der serveres flere måltider dagligt, skal medarbejderens egenbetaling for måltid nr. 2 (og evt. nr. 3) svare til arbejdsgiverens kostpris.”

Det er dog vigtigt, at der er tale om en efterregulering og dermed ikke en regulering i henhold til en gennemsnitlig beregning af fraværsgange baseret på forrige års fravær af alle medarbejdere, herunder forventet sygefravær. Arbejdsgiveren skal således kunne dokumentere den enkelte medarbejders fraværsgange.

Ved faste månedlige betalinger bør der tages udgangspunkt i et årligt antal arbejdsdage på 220 dage delt ud på 12 måneder.

For nogle medarbejdere, fx køkken- og serveringspersonale, sygehuspersonale og medhjælpere i landbrug, gælder der særlige regler.

Morgenmad

Hvis arbejdsgiveren stiller en simpel morgenmad med lidt brød og pålæg til rådighed for alle medarbejdere maksimalt én gang om ugen, er der efter praksis tale om (skattefri) personalepleje.

Hvis der derimod er tale om en daglig servering af morgenmad, anses det for et løbende gode, hvor egenbetaling fra medarbejderne er påkrævet.

Standardsatsen kan anvendes på morgenmåltidet, hvis arbejdsgiveren ikke serverer andre måltider. Standardsatsen kan således kun bruges på ét måltid dagligt. Undtaget kan dog være specifikke arbejdspladser, eksempelvis døgninstitutioner med videre.

Hvis der serveres flere måltider dagligt, skal medarbejderens egenbetaling for måltid nr. 2 (og evt. nr. 3) svare til arbejdsgiverens kostpris, hvilket skal omfatte udgifter til råvarer, arbejds løn, husleje, vand, varme, el mv. I modsat fald er der tale om et skattepligtigt gode.

Mindre egenbetaling end minimumssatsen

Skattestyrelsens vejledende værdier kan ikke bruges i de situationer, hvor medarbejderen får et standardmåltid men betaler et mindre beløb end minimumssatsen (det vil sige, at medarbejderens egenbetaling er mindre end henholdsvis 15/20 kr., inklusive moms).

I disse situationer skal der foretages en konkret skønmæssig værdiansættelse af madens markedsværdi, hvilket sædvanligvis vil svare til arbejdsgiverens omkostninger. Medarbejderen skal beskattes af hele differencen mellem markedsværdien og egenbetalingen – og altså ikke kun af differencen op til Skattestyrelsens minimumssats.

Ekstern leverandør af kantineordning

Skattestyrelsens vejledende værdier kan også anvendes i de situationer, hvor maden leveres udefra af en ekstern leverandør. Det forudsætter dog, at maden er indkøbt til kantineordningen og ikke til den enkelte medarbejder. Heri ligger især, at maden stilles frem til selvbetjening (buffet), og at arbejdsgiveren løbende indkøber et fast antal måltider/ kuverter, som er uafhængigt af antallet af medarbejdere, der aktuelt er til stede eller ønsker kantinemad den pågældende dag (der kan dog tages højde for ferieperioder og lignende).

Foretager medarbejderne selv personlige forudbestillinger af frokosten, er ordningen ikke omfattet af de vejledende værdier, og medarbejderne beskattes i stedet for af måltidets markedsværdi, fratrullet en eventuel egenbetaling.

Bespisning af medarbejdere ved overarbejde, på rejser, til fester mv.

For en beskrivelse af reglerne om skat og moms ved bespisning af medarbejdere i forbindelse med overarbejde, for medarbejdere på rejse eller på midlertidige arbejdssteder, for bespisning af medarbejdere til fester og sociale begivenheder – se nærmere under afsnittet ”Bespisning af medarbejdere ved overarbejde, på rejse, til fester m.m.”

Moms – kantineordninger og morgenmad

Hvis en virksomhed driver egen kantine, og virksomhedens medarbejdere køber mad og drikkevarer derfra, er der ret til fuld fradragsret for moms af indkøb mv. i denne forbindelse.

Dette gælder også, hvis virksomheden køber maden af et cateringfirma. Det afgørende er, at kantinen drives for virksomhedens egen regning og risiko.



“Hvis medarbejderne betaler for deres frokost til virksomheden (evt. via lønnen), skal virksomheden som udgangspunkt beregne og afregne kantinemoms.”

Typisk giver virksomheden et tilskud til kantinen, således at medarbejderne kan købe maden og drikkevarerne billigere end virksomhedens faktiske udgifter hertil.

Eftersom der er tale om salg mellem interesseforbundne parter – her virksomhed og medarbejdere, hvor medarbejderne ikke har ret til momsfradrag – skal virksomheden afregne salgsmomsen ud fra ”normalværdien”. Ved kantiner anses ”normalværdien” som indkøbs- eller fremstillingsprisen (det vil sige uden avance) inklusive lønninger til personale. Det betyder, at der skal afregnes salgsmoms svarende til de reelle udgifter til fremstilling af maden.

Eftersom udregningen af den reelle kostpris kan være administrativ tung, er det muligt for virksomheden at anvende én af Skattestyrelsens forenklede metoder ved opgørelsen af salgsmomsgrundlaget. Anvendelse af metoderne kommer an på, om virksomheden har outsourcet sin kantinedrift, herunder om den har egne kantinefaciliteter, hvori maden tilberedes.

Bemærk, at virksomheden skal beregne kantinemoms uanset, om virksomheden tager momsfradrag for sine udgifter til kantinen eller ej.

Forskel på fradragsregler for køb af mad og gratis mad i kantineordninger

Ovenstående gælder dog kun, når maden sælges og altså ikke, hvis den fx gives gratis væk til medarbejderne. I så fald vil der være tale om en ikke-fradragsberettiget udgift til bispisning.

Momsen af udgifter til spisefaciliteter som borde og stole mv. kan fradrages i overensstemmelse med virksomhedens almindelige momsfradragsret, da udgifterne hertil anses for at være en driftsudgift.

Hvis virksomheden enten kun har momsfrie aktiviteter eller har blandede momsfrie og momsplichtige aktiviteter ud over den momsplichtige kantinedrift, kan virksomheden kun tage delvist fradrag for udgifter til spisefaciliteter.

Dette forudsætter dog, at kantinefaciliteterne også benyttes af medarbejdere, som ikke er omfattet af kantineordningen, eller at kantinen (også) anvendes til møder mv.

Der vil endelig som udgangspunkt være fuldt momsfradrag for indretning af køkken (eventuel modifikation for visse driftsmidler, der må anses for at blive anvendt blandet, fx opvaskemaskinen).

Anvendelse af kantinen til møder

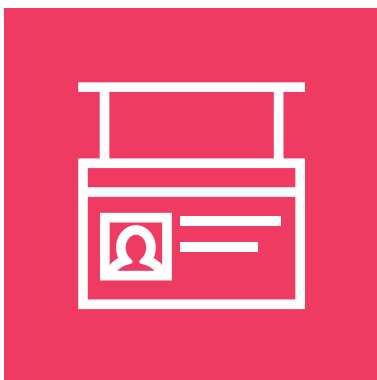
I forbindelse med opgørelse af kantinemomsen (altså udregningen af salgsmomsen for kantinesalget) kan virksomheder fratrække den andel, der vedrører bispisning til interne eller eksterne møder. Tidligere har sådanne møder været anset som repræsentation, men EU-Domstolen fandt ikke, at den danske praksis herom var korrekt, hvorfor reglerne er blevet ændret.

Det betyder, at fuldt momsplichtige virksomheder har fuldt fradrag for mødebspisning, selvom der ikke afregnes salgsmoms heraf. Fradragsretten gælder, uanset om der er tale om interne medarbejdermøder eller møder med forretningsforbindelser. Det afgørende for fradragsretten er, at formålet med mødet er, at arbejdet skal forløbe godt og sammenhængende.

Ifølge Skattestyrelsen kan virksomheder, som ikke kan/vil opgøre den faktiske mødeaktivitet, vælge at reducere sit momsgrundlag med 3 % ved opgørelse af kantinemomsen. Anvendelsen af denne standardsats vil fungere som en administrativ lettelse af virksomhedens kantine- og repræsentations- opgørelse.

Skattestyrelsen har oplistet nogle situationer, hvor der ikke er tvivl om fradragsretten. Således har virksomheder momsfradrag for interne møder i egne lokaler med fagligt indhold, herunder også temadage og interne kursusaktiviteter. Fradragsretten gælder, uanset om maden kommer fra virksomhedens egen kantine eller udefra i form af catering.

Derimod kan der ifølge Skattestyrelsen ikke tages momsfradrag for daglig bispisning af medarbejdere eller i forbindelse med sociale arrangementer såsom markering af medarbejders fødselsdage, julefrokoster mv.



Kontingenter

“Kontingentet kan samtidig være fradragsberettiget for medarbejderen som et fagligt kontingent.”

Betaler arbejdsgiveren kontingenter på vegne af medarbejderen, vil værdien som udgangspunkt være skattepligtig, idet arbejdsgiveren anses for at betale medarbejderens private udgifter. Kontingentet kan samtidig være fradragsberettiget for medarbejderen som et fagligt kontingent. Fradraget skal foretages af medarbejderen på selvangivelsen.

I særlige situationer kan det forekomme, at medarbejderen bliver indmeldt i en forening efter krav fra arbejdsgiveren. Hvis medlemskabet ikke har noget privat formål for medarbejderen, vil kontingentet normalt ikke være et skattepligtigt personalegode for medarbejderen.

Arbejdsgiverbetalt medlemskab af foreninger/grupper, hvor aktiviteterne er af rent faglig karakter, eksempelvis erfa-grupper, anses som udgangspunkt for erhvervsmæssigt begrundede og udløser ikke beskatning.

Skatterådet fandt således, at et arbejdsgiverbetalt medlemskab af et ledelsesnetværk (de såkaldte VL-grupper) efter en konkret vurdering ikke medførte beskatning.

Der skal ske en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. I en situation, hvor en virksomhed, som solgte golfudstyr, krævede, at de ansatte var golfspillere og

ville betale medlemskab af en golfklub, blev udgiften til kontingentet anset for et skattepligtigt gode, som ikke var omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder. Tilsvarende anses betaling af medarbejdernes medlemskab af netværksgrupper (fx Lions Club eller Rotary) som skattepligtig indkomst, uanset at der også kan være erhvervsmæssige grunde til medlemskabet.

Landsskatteretten har for nylig anset et arbejdsgiverbetalt kontingent til en erhvervsklub i en golfklub for erhvervsmæssigt, idet der var en reklameværdi for arbejdsgiveren. Da medarbejderen privat skulle være medlem af golfklubben, for at kontingentet til erhvervsklubben kunne benyttes, fandt Landsskatteretten, der ikke bestod en besparelse i private udgifter, som medarbejderen skulle beskattes af.

Moms på arbejdsgiverbetalte kontingenter

Faglige kontingenter vil som udgangspunkt være uden moms. Hvis der er moms på kontingentet, og kontingentet må anses for at være erhvervsmæssigt begrundet, vil virksomheder med fuldt momspligtige aktiviteter have ret til fuldt momsfradrag. Andre kontingenter af privat karakter og med moms er ikke fradragsberettigede for virksomheden, da der er tale om naturalaflønnings.



Kredittkort

Får en medarbejder stillet et kredittkort til rådighed for at dække erhvervsmæssige udgifter, er gebyret for udstedelsen/fornyelsen af kortet skattefrit. Kan kortet samtidig anvendes til (midlertidig) finansiering af private køb, eller udstedes der inden for samme aftale også et privat kort, er kortgebyret alene skattepligtigt, hvis værdien ikke kan rummes inden for bagatelgrænsen for private goder på 1.200 kr. (2020).

Er kortet overvejende stillet til rådighed af hensyn til arbejdet, omfattes gebyret af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020).

Moms på kredittkort

Gebyr for udstedelse af kredittkort er momsfrit.



“Vinderen af et kunstværk skal beskattes af gevinsten.”

Kunstforening

Økonomiske tilskud, som en arbejdsgiver betaler til en personalekunstforening, hvor kunstforeningsaktiviteterne foregår på arbejdspladsen, er som udgangspunkt ikke skattepligtige for medarbejderne.

Foregår aktiviteterne uden for arbejdspladsen, eller har arbejdsgiveren en væsentlig og direkte indflydelse på foreningen (fx fordi arbejdsgiverens tilskud pr. medarbejder pr. år udgør mere end 1.500 kr.), skal medarbejdere, som deltager i aktiviteterne, beskattes heraf. Læs mere om arbejdsgiverens direkte og væsentlige indflydelse i afsnittet om ”Personaleforeninger”.

Vinderen af et kunstværk skal beskattes af gevinsten, uanset om lodtrækningen sker via en kunstforening på arbejdspladsen eller en forening uden for arbejdspladsen. Har arbejdsgiveren ikke direkte og væsentlig indflydelse på kunstforeningen, skal medarbejderen dog kun beskattes af den subjektive værdi af kunstværket, det vil sige den værdi, kunstværket har for medarbejderen. Den subjektive værdi kan konkret være lavere end markedsværdien af kunstværket.

Ved opgørelsen af den skattepligtige værdi kan medarbejderen desuden fratrække eget bidrag til kunstforeningen i det indkomstår, hvori kunstværket vindes.

Skal kunstværket derimod anses for stillet til rådighed af arbejdsgiveren, fordi arbejdsgiveren har væsentlig indflydelse på kunstforeningen, skal medarbejderen beskattes af markedsværdien, det vil sige 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. Kunstværkets værdi omfattes ikke af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020), da en personaleforening på arbejdspladsen ikke har den nødvendige sammenhæng med arbejdets udførelse.

Moms på tilskud til kunstforeninger

Der vil ikke være moms på tilskud, som virksomheden yder til kunstforeninger, hvis der ikke bliver leveret noget til gengæld for disse tilskud.



Lystbåd

”Lystbåd” dækker enhver form for båd, der kan anvendes i fritidsøjemed. Værdien af fri lystbåd ansættes til 2 % pr. uge beregnet af bådens anskaffelsessum, inklusive moms og leveringsomkostninger.

Har arbejdsgiveren leaset eller lejet båden, beskattes medarbejderen med udgangspunkt i den pris, som arbejdsgiveren skulle have betalt, hvis han havde købt båden. Stilles en lystbåd til rådighed som personalegode i mindre end en uge, foretages en forholds-mæssig fordeling af den skattepligtige værdi, men således at der sker en værdiansættelse for mindst ét døgn.

Værdiansættelsen på de 2 % pr. uge forudsætter, at arbejdsgiveren betaler alle udgifter vedrørende lystbåden, herunder for lystbådens faste plads i havnen, men ikke for havneplads i ”gæstehavne”. Betaler medarbejderen for råderetten over lystbåden med beskattede midler, nedsættes den skattepligtige værdi af lystbåden med egenbetalingen.

Fri lystbåd for hovedaktionærer m.fl.

Der eksisterer en formodningsregel for hovedaktionærer m.fl., der som led i et ansættelsesforhold får stillet en lystbåd til rådighed som personalegode, idet disse personer anses for at have lystbåden til rådighed hele året.



“På årsbasis svarer dette til et beskatningsgrundlag på 104 % af bådens anskaffelsessum mv.”

Ud over hovedaktionærer gælder formodningsreglen bl.a. for direktører, der har bestemmende indflydelse på egen aflønning.

Det er hovedaktionæren m.fl., der skal godtgøre, at vedkommende ikke råder over lystbåden privat. Formodningsreglen medfører, at der årligt skal ske beskatning af en markedsværdi på 2 % pr. uge af bådens anskaffelsessum, inklusive moms og levering. På årsbasis svarer dette til et beskatningsgrundlag på 104 % af bådens anskaffelsessum mv.

Beregningsreglen af den skattemæssige værdi for hovedaktionærer m.fl. tager ikke hensyn til, at lystbåde typisk er lagt på land i vintermånederne. Er lystbåden udlånt, lejet ud til andre eller stillet til rådighed for andre medarbejdere, gives der et forholdsmæssigt nedslag i den skattemæssige værdi. Hvis båden fx er stillet til rådighed for andre i fire uger, gives der et nedslag på $4 \times 2 \% = 8 \%$. “Andre” eller “andre medarbejdere” må dog ikke være nærtstående personer som fx hovedaktionærens ægtefælle, børn, børnebørn, forældre og bedsteforældre.

Fravigelse af formodningsregel (“personalelystbåd” og “bådebyggerundtagelsen”)

Formodningsreglen finder ikke anvendelse, hvis der enten er tale om en personalelystbåd, eller hvis selskabet, hvor hovedaktionæren m.fl. er ansat, primært producerer og afsætter lystbåde eller dele til lystbåde og derfor har behov for test- eller prøvesejladser (bådebyggerundtagelsen).

For at kunne blive karakteriseret som en “personalelystbåd” skal båden (som det også gælder for sommerhuse) udlejes i mindst 13 uger til andre medarbejdere (som ikke har væsentlig indflydelse på egen aflønning), og mindst otte af disse uger skal falde i perioden uge 22-34.

“Andre medarbejdere” må dog ikke være nærtstående personer som fx hovedaktionærens ægtefælle, børn, børnebørn, forældre og bedsteforældre.

I bådebyggersituationen er det bl.a. en betingelse, at der føres logbog over henholdsvis den erhvervsmæssige og private sejlads.

Hvis betingelserne for bortfald af formodningsreglen er til stede, sker beskatningen af hovedaktionæren m.fl. på samme måde som for enhver anden medarbejder, det vil sige, at det kun er den faktiske benyttelse, der beskattes.

Ikke-ansatte hovedaktionærer

Hovedaktionærer, der ikke er ansat i selskabet, men hvor selskabet alligevel stiller fri lystbåd til rådighed, skal beskattes på samme måde som hovedaktionærer, som er ansat i eget selskab.

Moms på fri lystbåd som personalegode

Der er ikke fradragsret for momsen ved køb af en lystbåd, hvis denne stilles til medarbejderens frie rådighed. Dette sidestilles med naturalaflønning. Dette gælder også, selvom lystbåden i et eller andet omfang anvendes i forbindelse med kundemøder og lignende.



Massage, zoneterapi, akupunktur mv.

“Det er en betingelse for skattefriheden, at der er en konkret arbejdsmæssig begrundelse for arbejdsgiverens afholdelse af udgiften til behandlingen.”

Medarbejderens anvendelse af arbejdsgiverbetalte massageordninger og lignende er skattefri, når der er tale om decideret forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede skader eller sygdomme. Det er en betingelse for skattefriheden, at der er en konkret arbejdsmæssig begrundelse for arbejdsgiverens afholdelse af udgiften til behandlingen.

Bemærk at behandlingen er skattefri, selvom denne ikke tilbydes alle medarbejdere eller ikke indgår som et led i arbejdsgiverens generelle personalepolitik.

Skattemyndighederne har endvidere bekræftet, at også arbejdsgiverbetalte behandlinger med zoneterapi, akupunktur og kiropraktik er skattefri for medarbejderne, når disse sker som led i forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede skader eller sygdomme.

Landsskatteretten har desuden vurderet, at sundhedsbehandlinger med kinesologi også vil være skattefri, hvis de anvendes til forebyggelse eller helbredelse af arbejdsrelaterede skader, når behandlingen foretages af en kinesolog, der er registreret som alternativ behandler.

Momshåndtering

Udgifter til massageordninger og lignende er som udgangspunkt uden moms, da der er tale om momsfratagne behandlinger.

Hvis virksomheden har udgifter til massagebriks og lignende, vil denne udgift anses for at være en driftsudgift og give ret til fuldt momsfradrag, hvis virksomheden har fuldt momspligtige aktiviteter.



Parkeringsbøder og færdselsbøder

Betaler arbejdsgiveren for medarbejderens parkerings- og færdselsbøder, uanset om bøden er givet i forbindelse med erhvervmæssig kørsel, anses det for betaling af en privat udgift, og medarbejderen er skattepligtig af beløbet.

Dette gælder også for parkeringsbøder, der er udstedt af et privat parkerings-selskab.

Moms på parkerings- og færdselsbøder, betalt af arbejdsgiver

Der er ikke moms på parkerings- og færdselsbøder.

Hvis der er tale om en forhøjet parkeringsafgift, vil denne være belagt med moms. Momsudgiften vil blive betragtet som en driftsudgift til bilen og kan kun fratrækkes, hvis der er tale om en varebil (gulpladebil).



“Skattestyrelsen accepterer, at arbejdsgiveren skattefrit kan betale eller refundere parkeringsudgiften.”

Parkeringsplads

Værdien af at benytte en parkeringsplads, som arbejdsgiveren stiller til rådighed ved arbejdsstedet, beskattes ikke. Parkeringspladsen skal være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet, men det er uden betydning, om bilen konkret skal bruges i arbejdet.

Skattestyrelsen accepterer, at arbejdsgiveren skattefrit kan betale eller refundere parkeringsudgiften, hvis medarbejderen på grund af arbejdet parkerer ved et andet arbejdssted end det sædvanlige – uanset om der eventuelt samtidig ydes skattefri kørsels-godtgørelse.

Skatterådet har endvidere accepteret, at arbejdsgiveren skattefrit betaler for en medarbejders parkering ved lufthavnen i forbindelse med flyvning til det sædvanlige arbejdssted. Det har ingen betydning for skattefriheden, om virksomheden betaler for parkeringen fra gang til gang eller stiller et parkeringskort til rådighed. Såfremt parkeringskortet bruges til parkering i forbindelse med private rejser, bliver værdien af parkeringskortet dog skattepligtigt for medarbejderen.

En arbejdsgiverbetalt parkeringsplads ved bopælen er derimod et skattepligtigt personalegode, da en sådan kun rent undtagelsesvist kan anses for at være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet.

Skatterådet har i en konkret sag afgjort, at en medarbejder med arbejdsgiverbetalt parkeringskort, som dækkede en større parkeringszone i København (herunder ved arbejdspladsen), var skattepligtig af værdien af parkeringskortet, hvis parkeringskortet faktisk blev anvendt til private gøremål, som fx parkering ved bopælen, familiebesøg og/eller restaurantbesøg.

Moms på parkeringspladser

Udgifter til parkering af medarbejdernes biler skal momsmæssigt behandles som driftsudgifter. Derfor afhænger fradragsretten af bilypen, jf. også afsnittet om ”Biler”.

Vedrører udgiften den enkelte medarbejders personbil, har virksomheden ikke ret til momsfradrag. Dette gælder uanset, at parkeringspladsen stilles til rådighed af hensyn til medarbejderens arbejde. Hvis virksomheden således har parkeringspladser tilknyttet sit lejemål, hvoraf der betales moms, skal der principielt set ske en skønsmæssig begrænsning i fradragsretten for den andel af parkeringspladserne, som skønnes at vedrøre medarbejdernes personbiler. Det er i den forbindelse uden betydning, at parkeringspladserne ikke har nogen egentlig økonomisk værdi for medarbejderne.

Hvis udgiften i stedet vedrører varebiler (gulpladebiler), vil virksomheden have ret til at fradrage den moms, der belaster parkeringsudgifterne. Bemærk at udgifter til parkeringspladser til virksomhedens forretningsforbindelser anses som en generel driftsudgift, der giver ret til momsfradrag.



“Medarbejderne er ikke skattepligtige af aktiviteter i personaleforeningsregi, hvis godet ikke kan anses for at være stillet til rådighed af arbejdsgiveren.”

Personaleforeninger

Betaler arbejdsgiveren til aktiviteterne i en personaleforening, skal de deltagende medarbejdere som udgangspunkt beskattes heraf. Værdien af aktiviteterne kan eventuelt være omfattet af den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

Deltagelse i interne personaleforeningsarrangementer og -aktiviteter, der kan anses som sædvanlig personalepleje, medfører dog ikke beskatning af de deltagende medlemmer.

Medarbejderne er ikke skattepligtige af aktiviteter i personaleforeningsregi, hvis godet (aktiviteten) ikke kan anses for at være stillet til rådighed af arbejdsgiveren.

Godet er ikke stillet til rådighed af arbejdsgiveren

Ifølge Skatteministeriets styresignal om personaleforeninger 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 (idet godet dermed ikke anses for ydet af arbejdsgiveren), eller
- hvis godet er ydet af arbejdsgiveren men er undtaget fra beskatning (fx fordi aktiviteten anses for tilbudt som et led i almindelig personalepleje på arbejdspladsen eller er en del af et firmaarrangement).

Om arbejdsgiveren kan anses for at have ”direkte, væsentlig indflydelse” på en personaleforening afgøres ved en konkret vurdering, hvor der bl.a. lægges vægt på vedtægter, finansiering, størrelse af arbejdsgiverens tilskud og medlemmernes kontingenter, ledelse samt foreningens aktiviteter.

En personaleforening må ikke have til formål at skaffe medlemmerne personlig økonomisk vinding, men hvis en personaleforening i øvrigt anses for uafhængig af arbejdsgiveren, er det uden skattemæssig betydning, om foreningen har aktiviteter, der ville blive anset for skattepligtige, hvis de foregik i arbejdsgiverregi.

Moms på udgifter til personaleforeninger

Moms på udgifter til sædvanlig personalepleje er fradragsberettiget for den enkelte virksomhed, i det omfang udgiften kan kvalificeres som en almindelig driftsomkostning. Er der derimod tale om natural aflønning af personale, vil den moms, der belaster udgifterne til personaleforeningen, ikke kunne fradrages af virksomheden. Hvorvidt der er tale om det ene eller andet beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Såfremt personaleforeningen er en selvstændig enhed, er der ingen fradragsret for virksomhedens tilskud mv. til foreningens aktiviteter.



“Eftergiver arbejdsgiveren et personalelån, skal medarbejderen beskattes af det eftergivne beløb som løn.”

Personalelån

Medarbejdere, som har optaget lån hos eller gennem arbejdsgiveren til en rente, der er lavere end den såkaldte referencerente, skal beskattes af forskellen mellem den faktiske rente og referencerenten. Hvis lånet forrentes med en sats svarende mindst til referencerenten, sker der ingen beskatning af medarbejderen.

Ansatte i finanssektoren skal kun beskattes, hvis lånet ydes til en lavere rente eller på anden måde til lavere omkostninger, end hvad der svarer til arbejdsgiverens omkostninger (kostprisen for de penge, der udlånes).

Referencerenten fastsættes to gange årligt efter lov om finansiel virksomhed og erstatter den tidligere ”mindsterente”. Referencerenten er i perioden frem til 30. juni 2020 fastsat til 0 % p.a.

Svarer den betalte rente enten til arbejdsgiverens omkostninger eller til den rente, der kan opnås på almindeli-

ge markedsvilkår, skal der dog ikke ske beskatning, selvom den betalte rente er lavere end referencerenten. Eventuelle renter betalt på lånet kan fradrages af medarbejderen i kapitalindkomsten.

Hvis forskellen mellem rentesatsen og referencerenten skal beskattes, medregnes forskellen til den personlige indkomst, men et tilsvarende beløb kan fradrages som en yderligere renteudgift i kapitalindkomsten.

Afdrag på personalelån må kun ske i nettolønnen eller med beskattede midler, det vil sige efter fradrag af A-skat og AM-bidrag.

Eftergiver arbejdsgiveren et personalelån, skal medarbejderen beskattes af det eftergivne beløb som løn.

Moms på personalelån

Der er ikke moms på renter betalt i forbindelse med personalelån mv.



“Virksomheden har ret til fuldt momsfradrag på hotelydelsen (overnatning) og **25 %** af restaurationsydelsen.”

Personale-sammenkomster

Deltagelse i firmafester og lignende arrangementer, som arbejdsgiveren afholder udgifterne til, beskattes ikke, når arrangementerne har almindeligt omfang og hyppighed. Dette gælder også ved lejlighedsvis deltagelse af ægtefælle/ledsager og børn i arrangementet. Ved vurderingen af, om et arrangement har almindeligt omfang og hyppighed, kan der lægges vægt på en række forskellige forhold, såsom om arrangementet er enkeltstående, hvor længe det varer (med eller uden overnatning), hvad udgiftsniveauet er, hvem der deltager, og hvor det afholdes.

I en konkret sag fandt Landsskatte retten, at en personaleudflugt for et firmas administrative personale med ledsagere, var et skattepligtigt gode. Turen var efter det oplyste en ”forkælelsestur” ydet som belønning for en god indsats. Landsskatte retten lagde særligt vægt på, at arrangementet udgiftsmæssigt (udgiften udgjorde 4.240 kr. pr. deltager) adskilte sig fra et traditionelt personalearrangement. Det fik derfor karakter af en individuel belønning til de udvalgte medarbejdere. Da værdien af gaven overstiger beløbsgrænsen for private goder (som udgør 1.200 kr i 2020), var medarbejderne skattepligtige af deres egen og ledsagerens deltagelse. Generelt set må udgiftsniveauet forventes at ligge et væsentligt stykke herunder for at kunne falde ind under, hvad skattemyndighederne vil anse for ”almindeligt” omfang af et personalearrangement.

Kan en medarbejder ikke deltage i arrangementet og i stedet får kompensation herfor, fx et gavekort til restaurant eller lignende, er kompensationen skattepligtig.

Personalerejser til udlandet

Praksis omkring skattefri personale-sammenkomster kan derimod ikke anvendes, hvis arbejdsgiveren inviterer på en personalerejse til udlandet, og rejsens formål udelukkende er af social og turistmæssig karakter.

De deltagende medarbejdere er skattepligtige af markedsværdien af rejsen, da rejsen vil blive anset for at have et overvejende turistmæssigt islæt. En rejse til Prag, hvor hovedformålet var teambuilding og at kompensere for en ekstraordinær arbejdsindsats, var således skattepligtig for deltagerne.

Moms i forbindelse med personalesammenkomster

Hvis en virksomhed har momsudgifter i forbindelse med julefrokost og andre personalesammenkomster, som afholdes ”ude i byen”, er det muligt at opnå momsfradrag for udgifter til hotel og restauration.

Virksomheden har således ret til fuldt momsfradrag på hotelydelsen (overnatning) og begrænset momsfradrag med ¼ af restaurationsydelsen. Fradragsretten kan dog blive yderligere begrænset, hvis virksomheden ikke udelukkende har momspligtige aktiviteter, eller hvis udgifterne ikke kan anses for at være af strengt erhvervmæssig karakter.

Afholdelse af personalesammenkomst i egen kantine

Hvis sammenkomsten derimod afholdes i virksomhedens egne lokaler, eller hvis maden bringes ud til virksomhedens lokaler af et cateringfirma, er der ikke momsfradrag for udgiften.

Landsskatte retten har i den forbindelse nægtet momsfradrag for indkøb af mad til et jubilæum og personalets juleafslutning, idet maden blev leveret til og indtaget i virksomhedens egne lokaler. Der var således her tale om udgifter (kost til personalet), der ikke var/er fradragsberettigede.

Afholdes personalesammenkomsten i en fremmed kantine, sidestilles dette med en restaurationsydelse, hvorfor virksomheden har ret til momsfradrag med ¼ af momsen, som nævnt ovenfor.

Der kan dog være tilfælde, hvor tilknytningen mellem virksomheden og kantine er så tæt, at en konkret vurdering vil føre til, at der reelt er tale om "egen" kantine, hvorfor der (i dette tilfælde) ikke vil være mulighed for momsfradrag på personalesammenkomsten.

Fradragsretten for hotel- og restaurationsydelser i forbindelse med julefrokoster og sommerfester udelukkes ikke af, at der eventuelt deltager led-sagere (forretningsforbindelser eller nærmeste familie).



“Rabat til medarbejderne på varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren handler med, skal beskattes i det omfang rabatten overstiger arbejdsgiverens avance.”

Rabatter og indkøbsordninger

Rabat til medarbejderne på varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren handler med, skal beskattes i det omfang rabatten overstiger arbejdsgiverens avance. Det vil sige, at der skal ske beskatning, hvis medarbejderens købspris er lavere end virksomhedens omkostninger ved at producere eller indkøbe varen/tjenesteydelser, inklusive moms og afgifter.

Landsskatteretten har dog i en nyere afgørelse vurderet, at i tilfælde hvor en medarbejder købte varer (hvilket i den konkrete sag var biler) med rabat af sin arbejdsgiver og senere tilbagesolgte bilerne til arbejdsgiveren med økonomisk gevinst, så skulle købet og salget bedømmes samlet og kunne dermed ikke være omfattet skattefriheden af rabatter på selskabets egne varer. Medarbejderen kunne derfor ikke udnytte ovenstående regel til at opnå en økonomisk gevinst ved tilbagesalg til selskabet til en højere pris, end hvad medarbejderen havde betalt for varerne. Den økonomiske gevinst skulle beskattes som yderligere løn.

Er der tale om afprøvning af virksomhedens nye produkter, er værdien heraf også skattepligtig, men er dog omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020).

Rabatter og indkøbsordninger

Efter skattemyndighedernes praksis er det nødvendigt at sondre mellem almindelige rabatorordninger/ indkøbsordninger og ordninger, hvor arbejdsgiveren enten direkte eller indirekte betaler for, at medarbejderen kan opnå rabat.

Kan medarbejderen opnå rabat ved køb af forskellige forbrugsvarer, og betaler arbejdsgiveren ikke til rabatorordningen, er det et skattefrit personalegode for medarbejderen. Det er en forudsætning, at købet sker direkte hos den anden virksomhed og ikke via arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens rolle må således alene være formidling af rabatorordningen. Er der derimod tale om en rabatorordning, hvor arbejdsgiveren direkte betaler for, at medarbejderen kan deltage i ordningen, er medarbejderen som udgangspunkt skattepligtig af arbejdsgiverens betaling.

Godet kan omfattes af den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

Skatterådet har afgivet bindende svar om, at arbejdsgiverens betaling af et rabatkort til medarbejdernes brug hos diverse handlende var et skattepligtigt gode for medarbejderne. Arbejdsgiveren skulle betale et mindre årligt gebyr til kortudstederen for fremstilling af kort, administration mv. Skatterådet fandt ikke, at gebyret var omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder, da rabatkortet udelukkende var stillet til rådighed for medarbejderne af private årsager, ligesom der ikke var tale om en tingsgave af ubetydelig værdi. Gebyret var dog omfattet af den skattefri bagatelgrænse for private goder som i 2020 udgør 1.200 kr.

Indirekte tilskud

Yder arbejdsgiveren indirekte tilskud til medarbejderne i form af rabatter, kan dette også udløse beskatning af medarbejderne.



I en konkret sag tilbød arbejdsgiveren sine medarbejdere at downloade software til deres private computer til en markant billigere pris end markedsværdien af softwaren. Da arbejdsgiveren efter Skatterådets vurdering kun kunne tilbyde godet i kraft af, at arbejdsgiveren selv betalte en højere pris for sin egen softwarelicens, og da medarbejderne kun kunne få den fordelagtige pris i kraft af deres ansættelse, anså Skatterådet softwaren som et skattepligtigt personalegodt.

Medarbejderne skulle derfor beskattes af markedsværdien af softwaren fratrukket deres egenbetaling. Afhængig af den skattemæssige værdi kan godet eventuelt omfattes af den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

Moms på rabatter til medarbejderne

Kan medarbejderne købe en vare til fremstillingspris eller til nedsat pris, har det ingen momsmæssige konsekvenser.

Kan medarbejderne derimod købe en vare til under indkøbs- eller fremstillingspris, skal der beregnes moms af indkøbs- eller fremstillingsprisen, medmindre virksomhedens kunder har samme mulighed for at anskaffe sig varen til den nedsatte pris.

Moms i forbindelse med indkøbsordninger og rabatter

Hvis virksomheden har udgifter til rabatordninger, betragtes disse som en form for naturalafłønning, hvorfor der ikke er fradrag for den moms, som virksomheden afholder i denne sammenhæng.



Rejser

Medarbejderen er ikke skattepligtig af egentlige forretningsrejser. Det samme gælder studierejser af generel karakter samt kurser, hvor rejsen primært tilgodes arbejdsgiverens interesser.

Har rejsen derimod karakter af hel eller delvis ferie, fordi rejsen har et ikke ubetydeligt turistmæssigt islæt, skal medarbejderen beskattes af værdien af den private del af rejsen. Den private del af rejsen værdiansættes til markedsværdien.

Det kan ofte være vanskeligt at afgøre, om en rejse skal betragtes som en skattefri studierejse eller en skattepligtig ferierejse for medarbejderen. Derfor skal der i hvert enkelt tilfælde foretages en konkret vurdering, hvor bl.a. følgende kriterier indgår:

- Har rejsen direkte sammenhæng med virksomhedens indkomstskabende aktivitet?
- Er kurset/studierejsen relevant for deltagerne set med erhvervmæssige øjne?

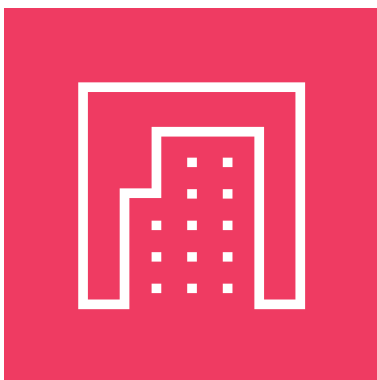
- Sker deltagelsen for at vedligeholde og ajourføre medarbejdernes faglige viden, eller er der tale om videreuddannelsesformål?
- Har rejsen et turistmæssigt islæt?

Det er væsentligt, at rejsen har et overvejende fagligt indhold, således at størstedelen af rejsen er fagligt begrundet. Der bør endvidere foreligge et detaljeret program over aktiviteterne på rejsen til dokumentation af det faglige indhold på rejsen.

I en ny sag fra 2019 gav Landsskatteretten efter en konkret vurdering en entreprenørvirksomhed medhold i, at en 5 dages studierejse for alle ansatte med ægtefæller/ledsagere var afholdt i virksomhedens interesse, hvorfor de ansatte ikke skulle beskattes af studierejsen.

Landsskatteretten fandt, at det ikke kunne afvises, at rejsens programpunkter kunne have haft en væsentlig erhvervmæssig og faglig værdi for virksomhedens ansatte - uanset at det faglige indhold i rejsen kun udgjorde mellem ca. 3-6,5 time pr. dag, og uanset at øvrige programpunkter på rejsen var af turistmæssigt karakter.

“Deltager ægtefælle eller samlever og evt. børn i rejsen, taler dette for, at rejsen er af turistmæssig karakter, medmindre der er en overvejende erhvervmæssig eller faglig begrundelse for, at familien deltager.”



“Bemærk, at udgifter til morgenmad i forbindelse med overnatning på hotel skal specificeres på fakturaen.”

2 ud af 5 dage var rejsedage uden fagligt indhold. Det er tale om en ganske lempelig afgørelse, som er helt konkret begrundet, og som p.t. står alene. Øvrig praksis på området er væsentligt mere restriktiv.

Arbejdsgiverbetalte ferierejser og andre rejser for medarbejderne, der ikke har en direkte sammenhæng med virksomhedens erhvervsmæssige aktiviteter eller ikke tilgodeser virksomhedens forretningsmæssige interesser, skal beskattes hos medarbejderen.

Afholder medarbejderen ferie i forbindelse med en skattefri forretningsrejse, er værdien af ferieopholdet som udgangspunkt skattepligtig.

Da rejsens udgangspunkt er erhvervsmæssigt begrundet, kan værdien af ferieopholdet eventuelt falde ind under bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020).

Deltagelse af ægtefælle/børn eller andre, der ikke er ansat

Deltager ægtefælle/samlever og/eller børn i rejsen, taler dette væsentligt for, at rejsen er af turistmæssig karakter, medmindre der er en overvejende erhvervsmæssig eller faglig begrundelse for, at familien deltager.

Værdien af ægtefællens/samleverens eller børns deltagelse i turen beskattes medarbejderen.

Netværksture og rejser som led i sponsorater

Skattemyndighederne er fortsat meget tilbageholdende med at anerkende, at rejser med netværksdannelse og/eller netværkspleje som formål kan anses som erhvervsmæssige.

I et af de få tilfælde hvor Skatterådet har anerkendt en rejse som erhvervsmæssig, selvom den umiddelbart kunne ligne en netværksrejse, er det sket på grundlag af de erhvervsmæssige aktiviteter, som turen indeholdt – og ikke på grundlag af netværksdelen.

I en anden sag afgjorde Skatterådet, at deltagerne i en netværkstur skulle beskattes af værdien af rejsen, da rejsen ikke kunne anses som erhvervsmæssig.

Rejsen blev arrangeret af en fodboldklub og blev tilbudt nogle af klubbens sponsorer. Formålet var at etablere et netværk mellem deltagerne samt give disse mulighed for at præsentere deres virksomhed over for de øvrige deltagere.

En salgsmedarbejder var ligeledes skattepligtig af sin deltagelse i to fodboldrejser, hvori der også deltog kunder, der var inviteret af arbejdsgiveren. Rejserne indgik som en modydelse i en samlet sponsoraftale, som arbejdsgiveren havde indgået med en fodboldklub. Deltagelsen i rejsen udløste beskatning, uanset at rejserne i forhold til arbejdsgiveren måtte anses for forretningsmæssigt begrundet, da rejseprogrammet var af overvejende turistmæssig karakter. Herudover havde salgsmedarbejderen kun meget beskedne opgaver af praktisk art over for kunderne, og det var ikke klarlagt, hvilke resultater der faktisk blev opnået for arbejdsgiveren på rejsen.

Moms på personalerejser

Der er som udgangspunkt ikke moms på ferierejser/flybilletter mv.

Privat rejse

Hvis virksomheden afholder en momsbelagt hoteludgift/restaurationsudgift eller udgifter til et kroophold for den enkelte medarbejder – hvor udgiften ikke vedrører den momspligtige virksomhed – vil virksomheden ikke have ret til momsfradrag herfor, da det anses for naturalafłønning eller gave.

Forretningsrejse

Er der derimod tale om en egentlig forretningsrejse i Danmark, vil der være ret til fuldt momsfradrag for hoteludgifter og 25 % ($\frac{1}{4}$) fradrag af momsen til restaurationsudgifter.

Bemærk, at udgifter til morgenmad i forbindelse med overnatning på hotel skal specificeres på fakturaen, da der kun er 25 % ($\frac{1}{4}$) fradrag for den moms, der belaster morgenmaden.

Hvis virksomheden har afholdt udgifter i udlandet til fx hotel og restaurantbesøg, er det muligt, at virksomheden kan tilbageføre denne moms helt eller delvist. Dette afhænger imidlertid af det pågældende lands regler. Bemærk, at det ikke er alle lande uden for EU, som giver virksomheder ret til momsrefusion.



“Efter skatteretlig praksis er medarbejdere ikke skattepligtige af skærmbriller, der anvendes i forbindelse med skærmarbejde på arbejdspladsen.”

Skærmbriller

Som udgangspunkt er udgiften til skærmbriller en privat udgift, og arbejdsgiverens betaling vil derfor normalt udløse beskatning. Efter skatteretlig praksis er medarbejderen dog ikke skattepligtig af skærmbriller, der anvendes i forbindelse med skærmarbejde på arbejdspladsen. Det er en betingelse for skattefriheden, at arbejdsgiveren har ejendomsretten til skærmbrillerne.

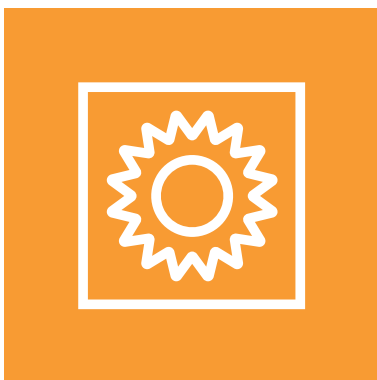
Skærmbriller, der udleveres på grund af et arbejdsmæssigt behov og tages med hjem i forbindelse med hjemmearbejdsdage, beskattes ikke, såfremt brillerne ikke benyttes til privat brug. Det samme gør sig gældende, hvis skærmbrillerne medtages i forbindelse med kursus- og mødedeltagelse uden for arbejdspladsen.

Benyttes skærmbrillerne i stedet til privat brug uden for arbejdspladsen eller i hjemmet, er brugen af brillerne skattepligtig efter reglen om arbejdsrelaterede personalegoder, som beskattes, hvis den samlede værdi overstiger bagatelgrænsen på 6.300 kr. (2020).

Det er ligeledes muligt at stille skærmbriller med glidende overgang og eventuelt flerstyrkeglas til rådighed skattefrit, såfremt der er en konkret arbejdsmæssig begrundelse herfor, og det er dokumenteret på baggrund af forudgående undersøgelse.

Moms på skærmbriller

Virksomheden har momsfradrag for udgiften til skærmbriller til medarbejderne, da dette anses for at være en driftsudgift.



Sommerbolig

Ved sommerbolig forstås enhver form for bolig, der har karakter af fritidsbolig, herunder sommerhuse, fjeldhytter, ferielejligheder og lignende. Stilles en fri sommerbolig til rådighed til medarbejderne, skal disse beskattes af værdien heraf.

Den skattepligtige værdi af sommerbolig i Danmark opgøres som en procentdel af den offentlige ejendomsvurdering pr. 1. oktober i året før brugsåret.

“Betalder medarbejderen leje for sommerboligen, fragår egenbetalingen i den skattepligtige værdi af fri sommerbolig.”

Beregningsgrundlag

	Procentsats
Ejendomsvurderingen pr. 1. oktober, ugerne 22-34	0,5%
Ejendomsvurderingen pr. 1. oktober, øvrige uger	0,25%



For ejendomme/lejligheder, hvor der ikke foreligger en offentlig vurdering, fx sommerboliger i udlandet, skal der opgøres en skønnet ejendomsværdi pr. 1. oktober i året før brugsåret.

Dette skøn foretages efter de retningslinjer, som skattemyndighederne har anført ved fastsættelse af ejendomsvurdering til brug for beregning af ejendomsværdiskat.

Stilles en sommerbolig til rådighed for medarbejderne i mindre end én uge, foretages en forholdsmæssig fordeling af den skattepligtige værdi i antal døgn – dog mindst for ét døgn. Betaler medarbejderen leje for sommerboligen, fragår egenbetalingen i den skattepligtige værdi af fri sommerbolig.

Sommerhus stillet til rådighed af en feriefond

Har arbejdsgiveren væsentlig indflydelse på feriefonden eller feriefondens sommerboliger, fx fordi arbejdsgiveren har købt sommerboligerne eller gennem tilskud har medvirket til i væsentlig grad at dække udgifterne til sommerboligens drift og vedligeholdelse, skal medarbejderne beskattes efter de skematiske satser som nævnt ovenfor (henholdsvis 0,5 % og 0,25 % af ejendomsvurderingen), idet arbejdsgiveren – og ikke feriefonden – i denne situation

on anses for at stille sommerboligen til rådighed for medarbejderne.

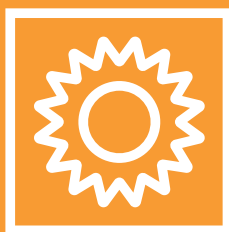
Kan arbejdsgiveren derimod ikke anses for at have væsentlig indflydelse på feriefonden eller feriefondens sommerboliger, skal medarbejderne beskattes af forskellen mellem den faktisk betalte leje og markedslejen, det vil sige den pris, som lejen ville have været, hvis sommerboligen var udlejet på det almindelige udlejningsmarked.

De skematiske satser gælder heller ikke fri sommerbolig, der ydes af en faglig sammenslutning eller en funktionærforening på den pågældende arbejdsplads, hvis arbejdsgiveren ikke afholder nogen del af foreningens udgifter.

Sommerbolig til hovedaktionærer m.fl.

Hovedaktionærer og ansatte direktører eller andre medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønning, der har adgang til en sommerbolig, der ejes af selskabet, formodes at have sommerboligen til rådighed hele året.

Formodningsreglen får den konsekvens, at hovedaktionæren mv. årligt skal beskattes med 16,25 % af den offentlige ejendomsvurdering pr. 1. oktober i året før brugsåret.



Der er tale om en rådighedsbeskatning, og der sker derfor beskatning, uanset om sommerboligen faktisk anvendes af hovedaktionæren mv.

Landsskatteretten har dog tidligere i en kendelse fundet, at der ikke skulle ske beskatning af fri sommerbolig, da selskaberne, som ejede sommerboligen i Frankrig –og dermed hovedanpartshaverne –effektivt havde fraskrevet sig rådigheden over ejendommen.

Det var i den konkrete sag en forudsætning, at hovedanpartshaverne ikke tog ophold eller overnattede i lejligheden, og at udlejningen blev varetaget af et eksternt bureau.

Betaler hovedaktionæren mv. leje for sommerboligen, fragår egenbetalingen i den skattepligtige værdi af fri sommerbolig.

Eksempler på årlig beskatning, inklusive AM-bidrag (i kr.)

Ejendomsværdi	Procentsats	Værdi af sommerbolig	Skat ved 56,5 %
500.000	16,25 %	81.250	ca. 45.900
1.000.000	16,25 %	162.500	ca. 91.800

Personalesommerhus

Er der tale om et decideret personalesommerhus, formodes hovedaktionæren mv. ikke for at have huset til rådighed hele året.

Formodningsreglen bortfalder således, hvis sommerhuset i 13 uger eller mere pr. år er stillet til rådighed for eller udlejet til andre medarbejdere, som ikke er nærtstående med hovedaktionæren mv.

Det er yderligere en betingelse, at mindst otte ud af de 13 uger falder i højsæsonen, det vil sige i ugerne 22-34.

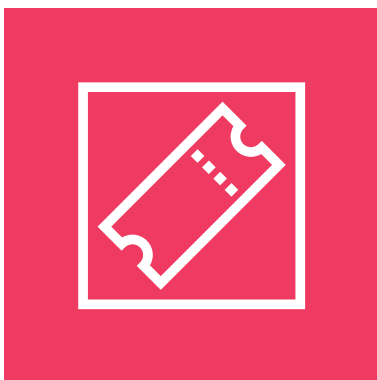
Er begge betingelser opfyldt, beskattes hovedaktionæren mv. alene af den faktiske anvendelse på samme måde som medarbejdere uden bestemmende indflydelse.

En nyere afgørelse har fastslået, at der med betingelsen "stillet til rådighed" menes en adgang til retligt at råde over sommerhuset. Det er dermed ikke nok, at sommerhuset er indkøbt og indrettet med det formål at fungere som personalesommerhus, hvis det ikke faktisk benyttes af personalet.

Moms ved anskaffelse og drift af sommerhuse som personalegoder

Momsudgifter ved anskaffelse og drift af sommerhus til virksomhedens indehaver og medarbejdere er ikke fradragsberettigede.

Dette gælder også, selvom sommerhuset i et eller andet omfang anvendes i forbindelse med kundemøder og lignende.



“Personer uden for ansættelsesforhold, som eksempelvis honorarmodtagere og bestyrelsesmedlemmer, kan ikke skattefrit modtage fribilletter, selvom de har en arbejdsmæssig tilknytning til arbejdsgiver.”

Sponsorbilletter

Arbejdsgiveren kan skattefrit give sine medarbejdere fribilletter til et kulturelt eller sportsligt arrangement, hvis arbejdsgiveren er sponsor af arrangementet. Der er ikke 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.

Det er en betingelse for skattefriheden, at den egentlige hovedydelse i sponsoratet er reklameværdien, således at fribilletterne alene udgør en (mindre) til lægsydelse. Fribilletter fra sponsorer, hvor hovedydelsen reelt er fribilletter (set i forhold til værdien af reklameværdien), er skattepligtige for modtageren.

Det er ligeledes skattepligtigt, hvis medarbejderen får billetter til andre arrangementer, end sponsoratet direkte dækker. Hvis sponsoratet fx er tegnet for en fodboldklub, og der som led i sponsoratet modtages billetter til en håndboldkamp, er modtageren som udgangspunkt skattepligtig af værdien af billetterne, medmindre der består et sponsorforhold til håndboldklubberne.

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

Værdien af fribilletter til medarbejdere, som opfylder betingelserne for skattefrihed, skal ikke medregnes i den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

Betaler arbejdsgiveren for transporten til arrangementet, eller er der eventuelt inkluderet transport- eller rejseudgifter i fribilletten, er medarbejderen skattepligtig af værdien af transporten.

Personer uden for ansættelsesforhold, som eksempelvis honorarmodtagere og bestyrelsesmedlemmer, kan ikke skattefrit modtage fribilletter, selvom de har en arbejdsmæssig tilknytning til arbejdsgiveren.

Modtager en medarbejder en fribillet af en af arbejdsgiverens samarbejdspartnere, er personen skattepligtig af værdien af fribilletten, idet fribilletten da må anses som en gave.

Moms på sponsorbilletter

Virksomheden har kun momsfradrag for reklameværdien af et sponsorat. Det betyder, at hvis sponsoratet ligeledes omfatter sæsonkort, fribilletter mv., så har virksomheden ikke ret til fradrag for denne del. Derfor bør virksomheden være opmærksomme på, at der foretages en værdimæssig opsplitning i kontrakten, således at værdien af fribilletterne tydeligt fremgår.

I modsat fald kan virksomheden risikere, at Skattestyrelsen vil anvende markedsværdien/salgsværdien af billetterne. I yderste konsekvens kan dette føre til, at virksomheden slet ikke opnår momsfradrag for reklamedelen af sponsoratet, fordi hele sponsoratet bliver anset som betaling for billetter.



Sports- og motionsfaciliteter

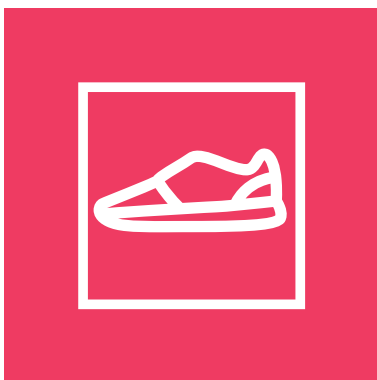
“Skattefriheden gælder kun, hvis sportsfaciliteterne bogstaveligt talt er stillet til rådighed af arbejdsgiveren på arbejdsgiverens egen adresse.”

Stiller arbejdsgiveren forskellige sportsfaciliteter til rådighed på arbejdspladsen, fx motionslokaler, bordtennis, billard og squashbaner, er det et skattefrit personalegode for medarbejderne. Det er en betingelse, at der er tale om almindelig personalepleje af begrænset økonomisk omfang. Skattefriheden gælder kun, hvis sportsfaciliteterne bogstaveligt talt er stillet til rådighed af arbejdsgiveren på arbejdsgiverens egen adresse.

Skatterådet har fastslået, at idrætsfaciliteter stillet til rådighed i en virksomheds datterselskab, der drev en kæde af fitnesscentre, skulle beskattes, hvis ikke moderselskabets medarbejdere betalte for træningen på samme vis som andre kunder.

Landsskatteretten har desuden fastslået, at medarbejdernes brug af et ”sundhedshus” med svømmehal, motionsfaciliteter mv., der i en nabo-bygning blev stillet til rådighed af den udlejer, som virksomheden havde lejet sig ind hos, ville medføre beskattning af medarbejderne.

Betaler arbejdsgiveren medarbejderens udgifter til et fitnesskort i et fitnesscenter, der er beliggende uden for arbejdspladsen, er dette personalegode skattepligtigt for medarbejderen, da arbejdsgiveren har afholdt en privat udgift for medarbejderen. Et fitnesskort falder ikke ind under reglerne om bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder, men vil derimod være omfattet af den skattefri bagatelgrænse på 1.200 kr. (2020) for private goder.



“DHL Stafetten kan skatteretligt anses som et skovturslignende arrangement.”

Der var ligeledes tale om et skattepligtigt personalegode i en sag, hvor arbejdsgiveren betalte for adgangen til og brug af et online-baseret motionsfællesskab. Der var tale om en app, der kunne bruges til at registrere motion, og hvor medarbejderne fik et privat online forum kun for virksomhedens medarbejdere. Godet var omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr. for private goder.

Deltagelse i DHL Stafetten, motionsløb, firmasports- turneringer mv.

Betaler arbejdsgiveren tilmeldingsgebyr mv. for at medarbejderne kan deltage i et motionsløb som eksempelvis DHL Stafetten, skal de medarbejdere, der deltager i aktiviteten, som udgangspunkt beskattes.

Deltagelsen kan dog efter en konkret vurdering være skattefri, hvis arbejdsgiverens betaling for deltagelse i DHL Stafetten eller andre motionsløb kan sidestilles med et årligt eller halvårligt skovtursarrangement. Det er ikke en betingelse, at alle medarbejdere deltager i det pågældende arrangement, men alle medarbejdere skal som udgangspunkt have forudsætning og mulighed for at deltage, og det pågældende arrangement skal i øvrigt egne sig som skovturslignende arrangement. Udgifterne til arrangementet skal desuden være i et naturligt omfang i forhold til arrangementets art og størrelse.

Medarbejdernes deltagelse i eksempelvis et maratonløb vil derimod ikke skattefrit kunne betales af arbejdsgiver, da langt færre medarbejdere vil kunne deltage i sådanne mere ekstreme motionsløb. Derved mister arrangementet sit ”skovturspræg”.

Arbejdsgiverens betaling af gebyr for deltagelse i et maratonløb vil derfor medføre skattepligt for medarbejderen (men er omfattet af den skattefri bagatelgrænse på 1.200 kr. for private goder).

Det er endnu ikke afklaret i skatteretlig praksis, om arbejdsgiverbetalt deltagelse i firmasportsturneringer, der foregår uden for arbejdsgiverens egen adresse, tilsvarende udløser beskattning.

Hvis aktiviteten foregår gennem en personaleforening, hvori arbejdsgiveren ikke har bestemmende indflydelse, vil personaleforeningens betaling af deltagergebyr mv. som udgangspunkt være skattefri.

Moms på motionslokaler

Indretning af motionslokaler i virksomhedens egne lokaler, som virksomheden stiller til rådighed for medarbejderne, er fuldt fradragsberettiget som en almindelig driftsudgift. Der er dog ikke momsfradrag for udgifter til fitnessabonnementer og lignende, som finder sted uden for virksomhedens lokaler.

Moms i forbindelse med motionsløb

Udgifter til motionsløb kan i et eller andet omfang give ret til momsfradrag. Momsfradraget vil som udgangspunkt være betinget af, at udgiften anses som en form for personalepleje eller en reklameudgift.

Udgifter til mad, som indtages i forbindelse med motionsløbet (fx til DHL Stafetten), vil som udgangspunkt ikke give ret til momsfradrag, da der ikke er tale om møde i egne lokaler, teambuilding eller lignende. Der er dog tale om en gråzone, hvorfor vi ikke kan udelukke, at Skattestyrelsen (qua ovenstående skatteafgørelse) vil godkende retten til momsfradrag.



“Forsikringer, der kun dækker behandling af misbrug af medicin, alkohol, andre rusmidler eller rygeafvænning, er skattefri.”

Sundhedsforsikringer og sundhedsordninger

Generelle behandlingsforsikringer og behandlingsordninger

Arbejdsgiverbetalte generelle sundhedsordninger er et skattepligtigt personalegode. Dækker sundhedsforsikringen således både arbejdsmæssige skader og skader, der er opstået i privatsfæren, er medarbejderen skattepligtig af hele forsikringspræmien, medmindre forsikringen er opdelt i særskilte policer.

Skattepligten omfatter arbejdsgiverbetalte ordninger, der dækker behandling af en medarbejder ved sygdom eller ulykke, herunder behandling af psykiske lidelser hos en psykolog eller psykiater og behandling hos en kiropraktor. Medarbejderen skal beskattes, hvad enten arbejdsgiveren afholder udgiften til behandlingerne via en forsikring, eller arbejdsgiveren betaler for enkelte sundhedsbehandlinger for enkelte medarbejdere.

Er der tale om en generel behandlingsforsikring, beskattes medarbejderen af forsikringspræmien, og der sker i dette tilfælde ikke beskatning af udgifter, som forsikringsselskabet efterfølgende måtte afholde til behandlinger som et led i forsikringsdækningen. Er der flere medarbejdere, som er dækket af forsikringen, vil det være den gennemsnitlige præmie pr. person, der er skattepligtig for den enkelte medarbejder.

Er der derimod tale om en generel behandlingsordning, som arbejdsgiveren betaler et løbende abonnement til, er det medarbejderens faktiske benyttelse af sundhedsydelser, der udløser skattepligt, og medarbejderen beskattes af værdien af den konkrete behandling. I en konkret sag havde en virksomhed indgået en abonnementsaftale med en udbyder af sundhedsydelser.



“Sundhedsforsikringer omfattes ikke af bagatelgrænsen på 1.200 kr. (2020) for private goder.”

Virksomheden betalte årligt et abonnement for sundhedsordningen, og virksomhedens medarbejdere havde herefter mulighed for at benytte ordningen efter behov – dog var der et samlet maksimum på antallet af årlige behandlinger. Skatterådet fastslog, at ordningen ikke kunne sidestilles med en forsikringsordning, idet aftalen ikke havde karakter af en egentlig forsikringspolice. Derfor var det kun de medarbejdere, der rent faktisk benyttede sundhedsordningen, der blev skattepligtige af behandlingerne.

Arbejdsgiverens refusion af udgifter til en generel sundhedsforsikring, som medarbejderen selv har tegnet, er ligeledes skattepligtig.

Sundhedsforsikringer omfattes ikke af bagatelgrænsen på 1.200 kr. (2020) for private goder, og præmien på en sådan ordning er dermed altid skattepligtig. Som hovedregel omfattes arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer heller ikke af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020).

Sundhedsordninger, der kun dækker behandling og forebyggelse af arbejdsrelaterede skader og sygdomme

Arbejdsgiverens betaling af præmie til en behandlingsforsikring, hvor forsikringen udelukkende dækker behandling eller forebyggelse af arbejdsbetingede skader og sygdomme, er skattefri for medarbejderne.

Medarbejderne er ligeledes skattefri i forhold til arbejdsgiverens direkte betaling af behandling eller forebyggelse af arbejdsbetingede skader og sygdomme.

Det er afgørende, at forsikringen udelukkende indeholder ydelser til forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede skader, og at skaden/sygdommen reelt udspringer af arbejdet.

Behandlingsordninger, der dækker misbrugsbehandling mv.

Arbejdsgiverbetalte ordninger, der udelukkende dækker behandling af medarbejderens misbrug af medicin, alkohol, andre rusmidler eller rygeafvænning, er skattefri.

I forbindelse med disse behandlinger er afholdte medicinudgifter dog kun skattefri i op til seks måneder fra første behandlingsdato. Behandling af andre former for misbrug er ikke omfattet af skattefriheden.

Omfatter en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring både misbrugsbehandling, rygeafvænning og øvrige behandlinger, gælder skattefriheden kun for den del af præmien, der dækker misbrugsbehandling eller rygeafvænning.

Det er en betingelse for skattefriheden for sundhedsforsikringer, der dækker misbrugsbehandling og rygeafvænning, at forsikringen tilbydes til alle medarbejdere i virksomheden som et led i arbejdsgiverens generelle personalepolitik. Tilbuddet kan dog begrænses efter to generelle kriterier: anciennitet og antal arbejdstimer.

Deltidsansatte kan som hovedregel ikke afskæres fra tilbud om deltagelse, men i praksis kan virksomheden dog undlade at tilbyde ordningen til medarbejdere med meget beskeden ugentlig arbejdstid, svarende til gennemsnitligt otte timer pr. uge eller mindre.

Der skal desuden foreligge en skriftlig lægeerklæring om, at medarbejderen har behov for misbrugsbehandling. Kravet om en skriftlig lægeerklæring gælder ikke ved rygeafvænning.

Skattefriheden omfatter også arbejdsgiverens refusion af udgiften til en forsikring vedrørende misbrugsbehandling, som medarbejderen selv har tegnet.

Hvis arbejdsgiveren ikke har en forsikring vedrørende misbrugsbehandling, men blot betaler udgifterne ved konkret opståede behov for behandling, er det på samme måde et krav, for at medarbejderen kan opnå skattefrihed, at det er en del af virksomhedens generelle personalepolitik, at en sådan behandling tilbydes – og at der (med undtagelse af rygestop) foreligger en lægeerklæring om behovet for behandling.

Moms på sundhedsforsikringer

Der er ikke moms på sundhedsforsikringer.



Sundhedstjek

“Bemærk, at det er sundhedsvirksomheden (lægen, massøren mv.), der har ansvaret for, om der skal beregnes moms eller ej af den konkrete ydelse.”

Et arbejdsgiverbetalt ”sundhedstjek”, som foretages på arbejdspladsen på arbejdsgiverens foranledning, er skattefrit for medarbejderen, hvis sundhedstjekket ydes som et led i arbejdsgiverens generelle personalepolitik, ikke har nogen væsentlig økonomisk værdi og ikke er så omfattende, at der reelt er tale om en helbredsundersøgelse.

Skattestyrelsen har tidligere accepteret skattefrihed for sundhedsundersøgelser af generel, overordnet karakter, når undersøgelserne har været af mindre omfang og har omfattet måling af kolesterol, blodtryk, blodsukker, højde, vægt, kondital og kulilteindhold.

Har sundhedsundersøgelsen derimod karakter af en egentlig helbredsundersøgelse, fx måling af lungefunktion eller røntgen af lunger og hjerte, er medarbejderen skattepligtig heraf.

I en konkret sag foretog Skatterådet en afgrænsning af et sundhedstjek over for en helbredsundersøgelse. Skatterådet fandt således, at en halskar-scanning, hvorved det kunne afklares, om medarbejderen led af en behandlingskrævende forkalkning af halspulsårerne, var en egentlig diagnosticering af en sygdom og ikke blot en undersøgelse af mere overordnet og generel karakter, der kunne betragtes som et skattefrit sundhedstjek.

Er undersøgelsen ikke en del af arbejdsgiverens generelle personalepolitik, men tilbydes den alene udvalgte grupper af medarbejdere, fx ansatte over en bestemt alder, eller er der tale om individuel rådgivning, fx kostrådgivning, er godet skattepligtigt.

Sundhedstjek og egentlige helbredsundersøgelser, der er påbudt i lovgivningen (fx lovpligtige helbredsundersøgelser for natarbejdere), er ikke omfattet af denne praksis og vil normalt ikke være skattepligtige, medmindre undersøgelsen væsentligt overstiger det, som reglerne påbyder.

Moms på sundhedstjek

Moms på sundhedsrelaterede udgifter kan (formentlig) fratrækkes, såfremt sundhedstjekket er skattefrit for den enkelte medarbejder. Praksis på området er imidlertid fortsat særdeles begrænset. Bemærk, at det er sundhedsvirksomheden (lægen, massøren mv.), der har ansvaret for, om der skal beregnes moms eller ej af den konkrete ydelse.

Udgifter til sundhedstjek vil ofte være momsbelagte, da disse tjek netop ikke har til formål at diagnosticere, behandle og så vidt muligt helbrede sygdomme eller sundhedsmæssige uregelmæssigheder. Derfor anses sådanne tjek ikke som momsfrie hospitals- og lægeydelser.

Lægeerklæringer ved medarbejdernes længerevarende sygdom er imidlertid momsfrie. Det er kun i det omfang, hvor lægeerklæringen anvendes i forbindelse med retlige forhold, fx sagsbehandling hos kommuner eller forsikringsselskaber, at erklæringen er momsbelagt.

Hvis virksomheden stiller krav om sundhedstjek/lægeerklæring, vil virksomheden efter vores vurdering have fradragsret herfor. Behandlinger hos alternative behandlere eller massører kan også være momsbelagte. Hvis der er tale om en ordning, som tilbydes alle ansatte for virksomhedens regning, vil virksomheden have ret til fradrag, da udgiften anses som en driftsudgift.



Syge- og ulykkesforsikringer

Betaler arbejdsgiveren en syge- og ulykkesforsikring for medarbejderen, som kun dækker i arbejdstiden, er præmien ikke skattepligtig for medarbejderen. Det samme gør sig gældende for rejseulykkesforsikringer, der alene dækker rejser i arbejdsgivers tjeneste.

Betaler arbejdsgiveren forsikringer for medarbejderen, som dækker forsikringsbegivenheder, der indtræffer i medarbejderens fritid, er præmien skattepligtig for medarbejderen.

Dækker forsikringen både i arbejdstiden og i fritiden, skal der sondres mellem, om forsikringssummen er over eller under 500.000 kr., samt om forsikringen også dækker andre familiemedlemmer:

Eksempler

Op til 500.000 kr.

Medarbejderen beskattes ikke af præmien, forudsat at forsikringen ikke også dækker fx ægtefælle eller andre familiemedlemmer.

Over 500.000 kr., eller dækker forsikringen også fx ægtefælle eller andre familiemedlemmer

Præmien opdeles således, at den del af præmien, der medgår til dækning af risikoen i arbejdstiden, er skattefri, og den del af præmien, som medgår til dækning af risikoen i fritiden, er skattepligtig for medarbejderen. Hvis opdeling ikke er mulig, anses 50 % af præmien ifølge praksis for at vedrøre fritiden.

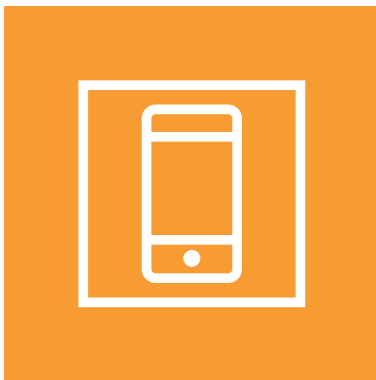


Beløbsgrænsen på 500.000 kr. pristalsreguleres ikke. I praksis er det dog godkendt, at hvis forsikringssummen i indgåede kontrakter med en oprindelig forsikringssum på 500.000 kr. er for højt på grund af en almindelig indeksregulering, bliver præmien ikke af den grund skattepligtig for medarbejderen.

Betaler arbejdsgiveren en sundhedsforsikring, gør andre regler sig gældende. Se afsnittet om sundhedsforsikringer for yderligere oplysninger.

Moms på arbejdsgiverbetalte forsikringer

Der er ikke moms på forsikringspræmier.



“Hvis medarbejderen beskattes af fri telefon, vil virksomheden alene have ret til et skønsmæssigt momsfradrag, da telefonen også anvendes privat.”

Telefon

Den tidligere regering vedtog at afskaffe beskatning af fri telefon fra og med 2020. Den nye regering har imidlertid valgt at tilbagerulle denne ændring således at den hidtidige beskatning af fri telefon opretholdes.

En arbejdsgiverbetalt telefon, der er til rådighed for privat benyttelse bliver beskattet med en værdi på 2.900 kr. årligt eller 241,67 kr. pr. måned (2020). Den skattemæssige værdi af fri telefon på 2.900 kr. pr. år er fast, uanset om arbejdsgiverens faktiske udgifter til telefon mv. måtte være mindre end 2.900 kr. pr. år. Der kan heller ikke ske modregning med egne afholdte udgifter til telefon i hjemmet.

Får to ægtefæller begge stillet fri telefon til rådighed af deres respektive arbejdsgivere, kan der opnås ægtefællerabat, således at beskatningen af fri telefon reduceres med 25 % for begge ægtefæller. Det er en betingelse, at ægtefællerne er samlevende ved indkomstårets udløb, og at ægtefællerne tilsammen inden ægtefællerabatten beskattes af fri telefon med minimum 3.800 kr. årligt (2020). Ægtefællerabatten ydes ved skatteberegningen og fremgår af årsopgørelsen.

Den skattemæssige forståelse af begrebet fri telefon er relativt bred. Skatterådet har således i et bindende svar slået fast, at et SIM-kort (fx udleveret sammen med en iPad/tablet) skal beskattes efter reglerne om fri telefon, idet SIM-kortet potentielt kan bruges til privat telefoni i medarbejderens egne mobiltelefoner.

Der er grænser for, hvor mange telefoner en medarbejder kan få stillet til rådighed til egen privat benyttelse. En arbejdsgiver kan i visse tilfælde stille flere telefoner til rådighed for en medarbejder, uden at den skattepligtige værdi overstiger 2.900 kr. om året. Det kræver dog, at der er et konkret arbejdsmæssigt behov for, at medarbejderen har mere end én telefon til rådighed.

Medarbejderens private rådighed over telefon omfatter, at andre personer i husstanden også har mulighed for at anvende telefonen. Hvis arbejdsgiveren derimod direkte stiller fri telefon til rådighed for medarbejderens ægtefælle, børn, vennekreds mv., bliver medarbejderen skattepligtig heraf. Er der således ikke en reel arbejdsmæssig begrundelse for at stille telefon nummer to m.fl. til rådighed, skal medarbejderen beskattes af markedslejen af en tilsvarende telefon i en tilsvarende periode samt af de faktiske udgifter til abonnement og forbrug.

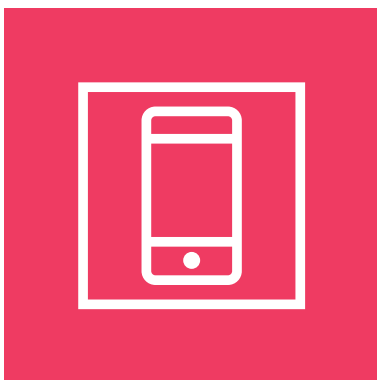
Fri telefon omfatter både de tilfælde, hvor telefonen er oprettet i arbejdsgiverens navn, og de tilfælde, hvor arbejdsgiveren fuldstændigt eller op til et bestemt beløb refunderer medarbejderens telefonudgifter eller en procentdel heraf. Der er tale om en rådighedsbeskatning, hvor den faktiske benyttelse ikke er afgørende. Fastnettelefon og IP-telefoni (via egen selvstændig internetlinje) i hjemmet er altid skattepligtig.

Er IP-telefonien derimod en sædvanlig og integreret del af et internetabonnement, og kan IP-telefonien anses som en mindre tillægsydelse af meget begrænset værdi, medfører adgangen til IP-telefoni ikke i sig selv beskatning.

Arbejdsmobiltelefon

Den private rådighed kan afkræftes for medarbejdere, der på grund af et arbejdsmæssigt behov skal tage telefonen med hjem. Er mobiltelefonen ikke til rådighed for privat brug (en såkaldt "arbejdsmobiltelefon"), skal medarbejderen ikke beskattes af fri telefon. Det er et krav for skattefriheden:

- at der indgås en tro og loveerklæring eller anden tydelig aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, at mobiltelefonen ikke må anvendes privat.
- at arbejdsgiveren kontrollerer, at aftalen overholdes.
- at medarbejderens brug af telefonen er nødvendig for at kunne udføre arbejdet.



Enkeltstående private opkald af bagatelagtig karakter udløser dog ikke beskatning. Private sms'er udløser endvidere ikke beskatning.

Som udgangspunkt skal arbejdsgiveren kun foretage en overordnet kontrol af, at medarbejderen overholder den indgåede tro og loveerklæring. Konstaterer arbejdsgiveren væsentlige afvigelser fra det "sædvanlige samtalemønster" uden arbejdsmæssig grund, eller at medarbejderen anvender indholdstakserede sms'er (eksempelvis donationer) eller i øvrigt afholder private udgifter via telefonen, skal arbejdsgiveren foretage en nærmere kontrol af, om mobiltelefonen er anvendt privat.

Skatterådet fandt i en konkret sag, at medarbejderne ville blive anset for at have fri telefon. Medarbejderne betalte selv for private telefonudgifter udover de minutter arbejdsgiveren stillede til rådighed, men Skatterådet fandt, at telefonen ville være til rådighed for privat brug.

Til gengæld fandt Skatterådet i en anden sag, at download af apps til privat brug ikke i sig selv ville medføre, at arbejdstelefonen ændrede karakter til en fri telefon.

Skattestyrelsen har i et bindende svar fastslået, at en Officepakke, der tilbydes som tillægsydelse til en arbejdsmobiltelefon, ikke anses som sædvanligt tilbehør. Benyttes Officepakken udelukkende erhvervsmæssigt, er den ikke skattepligtig. Privat benyttelse af en Officepakke, der er installeret på en arbejdsmobiltelefon, er dog skattepligtig. Værdien af Officepakken kan dog falde under bagatelgrænsen for private goder på 1.200 kr. (2020) eller under bagatelgrænsen på 6.300 kr. (2020), hvis den i overvejende grad er stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde.

Moms

Moms af anskaffelse og drift af en stationær telefon hjemme hos medarbejderen kan fradrages med 50 % uanset fordelingen mellem privat og erhvervsmæssig brug af telefonen.

Fradragsretten er betinget af, at telefonselskabets regninger er stilet til og betales af virksomheden. Hvis medarbejderen betaler en del af udgiften, kan fradraget ikke overstige momsen af den del, som virksomheden betaler. Overstiger egenbetalingen eksempelvis 50 % af udgiften, reduceres fradraget, så det svarer til momsen af virksomhedens faktiske udgift.

Moms – telefontilskud

Der er ikke moms på telefontilskud fra virksomheden til medarbejderen, når telefonen ejes af medarbejderen, og virksomheden blot betaler en del af den løbende drift ud fra en forudsætning om erhvervsmæssig (momspligtig) anvendelse.

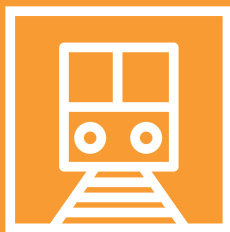
Moms-mæssigt er der hermed tale om en form for udlæg, som medarbejderen betaler på vegne af virksomheden, når de taler erhvervsmæssigt i telefonen. Virksomheden kan ikke uddrage et momsbeløb af tilskuddet og fradrage dette, da regningen ikke er stilet til virksomheden.

Moms – mobiltelefon

Momsfradraget i forbindelse med anskaffelse og drift af mobiltelefoner til medarbejderne er ikke omfattet af ovennævnte bestemmelse om 50 % fradrag. Fradragsretten afhænger derimod direkte af den faktiske anvendelse af telefonen til henholdsvis momspligtig og privat brug.

Fradrags størrelse fastlægges på baggrund af et skøn over den momspligtige anvendelse. Anvendes mobiltelefonen således udelukkende til momspligtige formål, har virksomheden ret til fuldt momsfradrag.

I så fald bør medarbejderen underskrive en "tro og love-erklæring", ligesom virksomheden bør foretage løbende stikprøvekontrol. Skønnet bør vurderes mindst én gang årligt. Bemærk, at det ligesom for fastnettelefon er en betingelse, at regningen stiles til og betales af virksomheden.



“Arbejdsgiverbetalt offentlig transport, fx togkort (de såkaldte ”pendlerkort”), mellem hjem og arbejde beskattes ikke, hvis medarbejderen undlader at tage det almindelige befordringsfradrag.”

Transport mellem hjem og arbejde

Arbejdsgiverbetalt offentlig transport, fx togkort (de såkaldte ”pendlerkort”), mellem hjem og arbejde beskattes ikke, hvis medarbejderen undlader at tage det almindelige befordringsfradrag. Bliver et pendlerkort i væsentligt omfang brugt til anden befordring end til transport mellem hjem og arbejde, er der tale om et skattepligtigt gode.

Denne regel omfatter også anden arbejdsgiverbetalt transport, fx firmabus, flyrejser og fællesbefordring i privat bil. Skatterådet har i en konkret sag vurderet, at arbejdsgiverbetalt transport også kan foregå i en helikopter, under forudsætning af at helikopteren var anskaffet af erhvervsmæssige grunde.

Stiller arbejdsgiveren en BroBizz til rådighed for medarbejderen, er godet skattefrit, hvis medarbejderen undlader at tage fradrag for bropassagen – som er 50 kr. for Øresundsbroen og 110 kr. for Storebæltsbroen pr. passage. Hvis medarbejderen benytter offentlig transport til og fra arbejdspladsen, kan medarbejderen tage fradrag for bropassagen - 15 kr. pr. passage af Storebæltsbroen og 8 kr. pr. passage af Øresundsbroen. Ved kørsel i egen bil kan medarbejderen – i modsætning til ved ”pendlerkort” – godt tage det almindelige befordringsfradrag for hele strækningen, det vil sige også for de kørte kilometer på broen.

Et arbejdsgiverbetalt færgeabonnement er ligeledes skattefrit for medarbejderen.

Skattefriheden for BroBizz og færgeabonnement er betinget af, at medarbejderen kun bruger BroBizen eller færgeabonnementet til transport mellem hjem og arbejde eller til erhvervsmæssig kørsel.

Enhver anden privat anvendelse udløser skattepligt. Her adskiller BroBizen sig fra fx togkort, hvor privat brug i begrænset omfang ikke udløser beskatning.

Hvis arbejdsgiveren stiller en cykel (eller en elcykel) til rådighed for medarbejderens kørsel mellem hjem og arbejde, er der også tale om arbejdsgiverbetalt transport. Det indebærer dog samtidig en formodning om, at cyklen står til den ansattes private rådighed. Denne formodning har den ansatte næppe mulighed for at afkræfte – og medarbejderen vil derfor blive beskattet af værdien af fri cykel. Værdien af fri cykel (eller elcykel) ansættes til markedslejen for den periode, hvor cyklen stilles til rådighed.

Moms på transport

Offentlig transport er momsfrataget i Danmark. Der er således ikke moms på persontransport, såsom taxakørsel, tog- eller bustransport (rutekørsel).

Der er efter vores vurdering fuldt momsfradrag for indkøb og drift af firmabus (turistkørsel) til brug for transport betalt af virksomheden. Fradragsretten forudsætter, at bussen er indrettet til befordring af mere end ni personer.

Hvis virksomheden afholder udgifter til bro, færge eller lignende, kommer retten til momsfradrag an på, om medarbejderen kører i en personbil på hvide nummerplader eller varebil på gule nummerplader. For hvidpladebiler er der alene momsfradrag for udgifter til Øresundsbroen, og for gulpladebiler er der i stedet fuldt momsfradrag, hvis kørslen er erhvervsmæssigt begrundet. Privat kørsel, herunder kørsel mellem hjem og arbejde, er som udgangspunkt ikke erhvervsmæssigt begrundet.

Se mere om BroBizz i afsnittet om biler.



“En arbejdsgiverbetalt tyverialarm er som udgangspunkt skattepligtig for medarbejderen, selvom den er installeret på medarbejderens bopæl for at sikre arbejdsgiverens aktiver.”

Tyverialarm

En arbejdsgiverbetalt tyverialarm er som udgangspunkt skattepligtig for medarbejderen, selvom den er installeret på medarbejderens bopæl for at sikre arbejdsgiverens aktiver, fx computere og andet udstyr.

Beskatningen omfatter både installationsomkostningerne samt det løbende abonnement. Afhængigt af prisen for tyverialarmen kan værdien heraf evt. falde under den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

I ganske særlige situationer kan der dog være skattefrihed. Skatterådet har i en konkret sag afgjort, at der var den nødvendige sammenhæng mellem medarbejderens arbejde og installeringen af en overfaldsalarm i hjemmet, så overfaldsalarman var omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder. Skatterådet lagde i den forbindelse bl.a. vægt på, at politiet havde givet konkrete advarsler om risiko for overfald.

Hvis værdien af alarmen oversteg bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder, var medarbejderen dog skattepligtig af hele værdien af overfaldsalarman.

Skatterådet har endvidere taget stilling til, hvorvidt en alarm, der var integreret i et mobilt bredbånd, var omfattet af multimedieskatten. Skatterådet fandt, at det ikke er sædvanligt, at alarmer indgår som en integreret del af mobile bredbåndsabonnementer mv., og der skulle derfor ske særskilt beskatning af værdien af den alarm, der blev stillet til rådighed.

Moms på arbejdsgiverbetalte tyverialarmer

Der vil som udgangspunkt ikke være fradrag for moms afholdt i forbindelse med tyverialarmer, som virksomheden betaler. Hvis det konkret kan påvises, at virksomheden vil afholde udgifterne for at beskytte dennes værdier på medarbejderens bopæl, kan et skønsmæssigt fradrag ikke udelukkes.



Uddannelses- og kursusudgifter

“Skattefriheden forudsætter, at uddannelsen eller kurset mv. har et erhvervsmæssigt sigte for medarbejderen, og at kurset dermed ikke udelukkende har et rent privat formål for medarbejderen.”

Hvis arbejdsgiveren betaler en medarbejders udgifter til grund-, efter- og videreuddannelse, er dette skattefrit for medarbejderen.

Skattefriheden gælder først og fremmest virksomhedens medarbejdere og medlemmer af bestyrelser, nævn og råd mv. Herudover omfattes også afskedigede medarbejdere, som ønsker at påbegynde en egentlig uddannelse, en omskoling eller modtage konsulentassistance til jobsøgning mv., når aftale herom indgås ved ophøret af ansættelsesforholdet.

Skattefriheden forudsætter, at uddannelsen eller kurset mv. har et erhvervsmæssigt sigte for medarbejderen, og dermed at kurset ikke udelukkende har et rent privat formål for medarbejderen. Det er dog ikke en betingelse, at uddannelsen eller kurset har relevans for medarbejderens nuværende arbejdsfunktion hos arbejdsgiveren.

Der er som udgangspunkt også skattefrihed for uddannelser, der udbydes i privat regi eller tages i udlandet. Følgende uddannelser er omfattet af skattefriheden:

- Ungdomsuddannelser, fx lærlinge- og elevuddannelser.
- Korte og mellemlange videregående uddannelser, fx social- og sundhedshjælperuddannelsen, lærer- og sygeplejeuddannelsen.
- Længerevarende videregående uddannelser, der erhverves på universiteter og andre højere uddannelsesinstitutioner, herunder også udenlandske højere uddannelsesinstitutioner mv.
- Alle typer efter- og videreuddannelser, som erhverves i tilknytning hertil, fx diplom- og masteruddannelser og ph.d.-uddannelser.
- Alle kurser og uddannelser, som udbydes i AMU-regi.
- Seminarer, som udbydes på udenlandske universiteter.

Begrebet uddannelses- og kursusudgifter kan ændre sig over tid, hvilket en nyere afgørelse fra Skatterådet viser. En professionel sportsklub ønskede at styrke sine ansattes (professionelle idrætsudøvere) mentale tilgang til deres idrætsgren gennem løbende coaching.

Skatterådet fandt i det konkrete tilfælde, at coachingen udgjorde en form for rådgivning eller konsulentbistand, der forbedrede idrætsudøvernes mentale tilgang, og coachingen blev derfor anset for kompetencegivende med erhvervsmæssig relevans for idrætsudøverne, hvorfor idrætsudøverne ikke skulle beskattes.

Følgende ydelser er skattefri i forbindelse med arbejdsgiverbetalt uddannelse:

- Skole- og deltagerbetaling.
- Udgifter til dækning af bøger mv.
- Godtgørelse til dækning af kost, småforbrændheder og logi efter de normale regler og satser for skattefri rejsegodtgørelse. Alternativt kan arbejdsgiveren dække medarbejderens udgifter efter regning.
- Befordringsgodtgørelse for de faktiske kørt kilometer ved kørsel i egen bil eller på egen motorcykel. Bemærk at der i denne sammenhæng er forskel på, om der er tale om en efteruddannelse eller en videreuddannelse. Se nærmere nedenfor.
- Udgifter til kørekort i de særlige situationer, hvor arbejdsgiveren ifølge lov eller bekendtgørelse er forpligtet til at afholde udgiften til kørekort for sine medarbejdere, fx mekanikeruddannelsen.
- Computer, som bliver stillet til rådighed i forbindelse med undervisning/kurser.



“Skattemyndighederne har i en række afgørelser godkendt skattefrihed i forbindelse med aftaler om lønnedgang.”

Befordringsgodtgørelse ved kørsel til uddannelsesstedet

Arbejdsgiveren har i visse tilfælde mulighed for at udbetale skattefri kørselsgodtgørelse for medarbejderens kørsel mellem bopælen og uddannelsesstedet og/eller mellem det faste arbejdssted og uddannelsesstedet.

Reglerne skelner her mellem, om der er tale om en efteruddannelse eller en grund-/videreuddannelse.

En efteruddannelse er kendetegnet ved, at den har til formål at vedligeholde og ajourføre den viden eller de kvalifikationer, som kræves for at medarbejderen kan bestride den pågældendes aktuelle arbejde.

En grund- eller videreuddannelse er derimod kendetegnet ved, at den medfører en opkvalificering til en anden og eventuel højere kvalificeret funktion.

Kørsel til en efteruddannelse – med høj eller lav sats

Medarbejdere, der modtager undervisning i efteruddannelsesøjemed som led i arbejdet, kan få udbetalt skattefri befordringsgodtgørelse med ”den høje sats” efter de almindelige regler for udbetaling af skattefri kørselsgodtgørelse, når de kører i egen bil mellem bopælen og uddannelsesstedet, hvis de øvrige betingelser for skattefrihed er opfyldt, og medarbejderen ikke allerede har kørt 20.000 km erhvervsmæssig kørsel. Ellers anvendes den ”lave sats”.

For 2020 udgør satsen for befordringsgodtgørelsen for de første 20.000 km 3,52 kr. og 1,96 kr. pr. km over 20.000 km.

Medarbejdere, der modtager undervisning i efteruddannelsesøjemed som led i arbejdet, kan også anvende reglerne om skattefri dækning af uddannelsesudgifter. Har en medarbejder på efteruddannelse valgt at benytte reglerne i LL § 31, stk. 5, så er det dét regelsæt, vedkommende skal bruge under hele den pågældende uddannelse – og det er derfor ikke muligt at skifte mellem reglerne.

Kørsel til en grund- eller videregående uddannelse – kun med lav sats

Medarbejdere der modtager undervisning på en grund- eller videreuddannelse, kan få skattefri befordringsgodtgørelse for kørsel frem og tilbage mellem bopælen og uddannelsesstedet eller mellem arbejdsstedet og uddannelsesstedet – dog kun med ”den lave sats”, også selvom medarbejderens erhvervsmæssige kørsel ikke overstiger 20.000 km.

Hvis undervisningen foregår på medarbejderens normale arbejdsplads, kan der dog ikke udbetales skattefri befordringsgodtgørelse. For 2020 udgør satsen for befordringsgodtgørelsen 1,96 kr. pr. km.

Seniorkurser

Der skal foretages en konkret og samlet vurdering af kursens indhold og overordnede formål, når det vurderes, om deltagelse i et arbejdsgiverbetalt seniorkursus er skattefri eller skattepligtig for medarbejderen.

Kurser, der har omhandlet fx fysisk og psykisk arbejdsmiljø, sundhed og trivsel på arbejdspladsen og har haft fokus på seniorens arbejdsliv på arbejdspladsen, er tidligere af Skatteministeriet blevet anset som havende et erhvervsmæssigt indhold og er dermed skattefri for medarbejderen.

Derimod er kurser, som omfatter mere ”bløde” emner, såsom ”Hvad vil du med dit liv?” og oplæg vedrørende økonomi (valg af pensionsordninger) og juridiske forhold (om forhold, der er vigtige at få styr på, når man er kommet op i alderen), blevet anset for at vedrøre privatretlige og privatøkonomiske forhold og dermed skattepligtige for medarbejderen, da de var af ren privat karakter.

Uddannelser og bruttolønsordninger

Det forhold, at medarbejderen kompenserer arbejdsgiveren for hele eller en del af udgiften til uddannelse, medfører ikke, at kurset/ uddannelsen automatisk anses for at have et privat formål. Skattemyndighederne har således i en række afgørelser godkendt skattefrihed i forbindelse med aftaler om lønnedgang.



Skatterådet har i en konkret sag godkendt, at arbejdsgiverens betaling af udgifterne til et MBA-studie var skattefri, selvom medarbejderen accepterede en tilsvarende lønnedgang i den periode, studiet varede.

Aftaleperioden løb over 19 måneder, hvoraf medarbejderen havde orlov uden løn i 12 måneder. Lønnedgangen skete derfor reelt kun i syv måneder. Afgørelsen kan dog ikke tages til indtægt for, at løntræk på syv måneder generelt vil blive accepteret. Som udgangspunkt skal lønomlægningen løbe i en periode på mindst 12 måneder.

Arbejdsgiveren kan ligeledes skattefrit for medarbejderen betale udgifter til bøger og studiematerialer mod, at medarbejderen accepterer en lønnedgang – forudsat at de generelle betingelser for at indgå en bruttolønsordning er opfyldt.

Derimod har Skatterådet i en sag afgjort, at overenskomstansatte lærere ikke kunne få betalt deres efteruddannelse mod en lønnedgang, da deres løn var fastsat i henhold til en bekendtgørelse, og de dermed ikke opfyldte betingelserne for at indgå en bruttolønsordning.

Momshåndtering af kurser

Virksomheden har fradragsret for eventuelle udgifter til kurser og uddannelse, herunder bøger, hvis kurset/uddannelsen er strengt erhvervsmæssigt og dermed faglig relevant. Bemærk, at udgifter til en decideret uddannelse typisk vil være uden moms.

Moms på kurser

I forbindelse med opgørelse af momsfradragsretten for udgifter til uddannelse/ kurser til medarbejdere skal der skelnes mellem kurser, som afholdes internt i virksomheden, og kurser, som virksomheden køber af en ekstern leverandør.

Interne kurser

Hvis der er tale om interne kurser, har virksomheden ret til fradrag efter sin generelle fradragsret, da kurset anses som en driftsudgift. Dette gælder ligeledes udgifter for medarbejdernes deltagelse i seniorkurser, som afholdes for medarbejdere, der planlægger at gå på pension. Hvis en medarbejders ægtefælle deltager, er der ikke momsfradrag for den del af udgiften, der vedrører ægtefællen.

Eksterne kurser

Hvis kursUSDeltagerens virksomhed er en fuldt momspålig virksomhed, vil virksomheden have fuldt fradrag for den moms, der belaster kurset, herunder bespisning og hoteludgifter. Dette gælder, hvad enten fakturaen fra kursusvirksomheden er specificeret eller ej (til gengæld har kursusleverandøren alene 1/4 momsfradrag på forplejningen).

Hvis kursUSDeltagerens virksomhed ikke har ret til fuldt momsfradrag, vil det have betydning om kursusleverandøren udsteder en samlet eller en specificeret faktura. Ved udstedelse af en specificeret faktura vil virksomheden nemlig også blive ramt af den lovmæssige fradragsbegrænsning på restaurationsydelsen (1/4 af momsen) udover begrænsningen som følge af sin delvise momsfradragsprocent. Til gengæld har kursusleverandøren ret til fuldt momsfradrag på forplejningen.



“Det er en betingelse, at vaccinationen fysisk foregår på arbejdspladsen.”

Vaccination

Hvis arbejdsgiveren afholder udgifter til vaccination af medarbejderne, falder udgifterne ind under bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020), hvis vaccinationen skyldes, at medarbejderne vanskeligt kan undværes under en spidsbelastningsperiode. Hvorvidt en medarbejder kan undværes under en spidsbelastningsperiode, er en individuel vurdering.

Hvis vaccinen tilbydes alle medarbejdere på arbejdspladsen som led i den almindelige personalepleje, har Skatterådet i en konkret sag vurderet, at den arbejdsgiverbetalte influenza-vaccination kan omfattes af personaleplejefritagelsen og dermed være skattefri for medarbejderne.

Det skyldes, at vaccinationen ikke er af væsentlig økonomisk værdi og er stillet til rådighed for virksomhedens medarbejdere på arbejdspladsen. Det er en betingelse, at vaccinationen fysisk foregår på arbejdspladsen.

Selv om vaccinationen ikke er skattefri efter det ovenstående, kan den være omfattet af den skattefri bagatelgrænse for private goder på 1.200 kr. (2020).

Moms på vaccinationer til medarbejderne

Udgiften til vaccination udført af læger vil formentlig være uden moms. Afholdes der momsbelagte udgifter i forbindelse med indkøb af vacciner og vaccination af medarbejderne, kan der opnås fradrag for momsen.

Skema over personalegoder

A-Z

Personale-godet	Information om personalegodet	Skatte-pligt	Værdi-ansættelse	Skat	AM-bidrag	Indberetningspligt for arbejdsgiver	Moms
Aktieløn	Medarbejder-aktieordning Aktier samt købe- og tegningsretter til aktier (ligningslovens § 7 P)	Ja, ved efterfølgende salg af aktier	Salgssum fratrukket en eventuel egenbetaling	B-skat	Nej	Købe- og tegningsretter: Ja, markering i rubrik 40 ved tildeling + 101 i rubrik 68. Og Anskaffelsessummer mv. skal indberettes senest 20. januar i året efter udnyttelsesåret Aktier: Anskaffelsessummer mv. skal indberettes senest 20. januar i året efter retserhvervelsesåret	Der er ikke momsfradrag for eventuelle udgifter i forbindelse med medarbejderaktier
	Aktier samt købe- og tegningsretter til aktier (ligningslovens § 16)	Ja	Markedsværdi fratrukket en evt. egenbetaling	B-skat	Ja	Ja, rubrik 36 ved retserhvervelse + 50 i rubrik 68. Og Købe- og tegningsretter: For købe- og tegningsretter skal anskaffelsessummer mv. indberettes af det selskab overfor hvilket købe- og tegningsretten gøres gældende. Indberetning skal ske senest 20. januar i året efter udnyttelsesåret. Aktier: Anskaffelsessummer mv. skal indberettes senest 20. januar i året efter rets- erhvervelsesåret	Der er ikke momsfradrag for eventuelle udgifter i forbindelse med medarbejderaktier
	Købe- og tegningsretter til aktier (ligningslovens § 28)	Ja	Markedsværdi fratrukket en evt. egenbetaling	B-skat	Ja	Ja, markering i rubrik 40 ved tildeling + 101 i rubrik 68. Og Rubrik 36 ved udnyttelse + 51 i rubrik 68. Og Anskaffelsessummer mv. skal indberettes senest 20. januar i året efter udnyttelsesåret.	Der er ikke momsfradrag for eventuelle udgifter i forbindelse med medarbejderaktier
Avis	Begrundet i arbejds-mæssige forhold	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 6.300 kr.	Arbejdsgivers udgift	B-skat (medmindre bagatelgrænsen på 6.300 kr. ikke overskrides)	Nej	Nej	Nej (momsfri) OBS: Elektroniske aviser er belagt med 25 % moms, som kan fratrækkes fuldt ud, da abonnementet er erhvervsmæssigt begrundet
	Ikke begrundet i arbejds-mæssige forhold	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Afhænger af, om husstanden i forvejen holder en avis. Se nærmere i afsnittet om aviser	B-skat (medmindre bagatelgrænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af avisabonnementet overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning.	Nej (momsfri) OBS: Elektroniske aviser er belagt med 25 % moms. Momsen kan i denne situation ikke fratrækkes
Beklædning	Beklædning med logo nødvendigt for arbejde	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 6.300 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatelgrænsen på 6.300 kr. ikke overskrides)	Nej	Nej	Ja – krav, at tøjet tilhører virksomheden
	Beklædning med/uden logo, som ikke er nødvendig for arbejde (typisk sportstøj eller almindeligt hverdagstøj)	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på kr. 1.200. Dog skattefrit, hvis modtaget i forbindelse med skattefritaget firmaarrangement (fx DHL-Stafetten)	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatelgrænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af avisabonnementet overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning.	Nej OBS: Hvis tøjet har en værdi på under 100 kr. eksklusive moms og har påført virksomhedens navn/logo, så momsfradrag efter reglerne for reklamegaver.
	Specialbeklædning (sikkerhedstøj, kitler, uniformer) mod særligt hårdt slid	Nej	Ingen	Ingen	Nej	Nej	Ja – krav, at tøjet tilhører virksomheden
	Tøjgodtgørelse (kontant)	Ja	Godtgørelsens størrelse	A-skat	Ja	Ja, rubrik 13	Nej

Personale- godet	Information om personalegodet	Skatte- pligt	Værdi- ansættelse	Skat	AM- bidrag	Indberetningspligt for arbejdsgiver	Moms
Biler	Til rådighed for privat benyttelse	Ja	Afhænger af bilens alder på henholds- vis købs- eller leasingtidspunktet. Der tillægges miljøtillæg. Se nærmere i beskri- velsen om firmabil	A-skat	Ja	Ja, rubrik 13 og 19. For hovedaktionærer angives kode 61 i rubrik 68 (hvis fri bil er udbytte, anvendes rubrik 36 med angivelse af kode 61 i rubrik 68). For medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønnings form, angives kode 60 i rubrik 68	Personbil: • Anskaffelse: Nej • Leasing: Begrænset hvis 10 % erhvervs- mæssig kørsel og leasingperio- den er mindst 6 måneder • Drift: Nej (se dog vedr. Øresund) Varevogn ≤ 3 tons: • Anskaffelse: Nej • Leasing: 1/3 af momsen • Drift: Ja (fuldt) Varevogn > 3 ton: • Anskaffelse: Ja (skøn) • Leasing: Ja (skøn) • Drift: Ja (skøn)
Bonuspoint/ flyrejser	Bonuspoint, der optjenes ved arbejdsgiverbetalte flyrejser/hotel- ophold	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Markedsværdi	B-skat (medmindre bagatel- grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Nej – uanset værdiens størrelse	Nej (momsfri)
Computer	Til arbejdsmæssig brug (omfatter også sædvanligt tilbehør)	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ja Fradrag for den del af momsen, der skønsmæssigt svarer til den momspligtige anvendelse
	Til udelukkende privat brug (omfatter også tilbehør)	Ja	Markedsleje inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel- grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af computer og eventuel tilbehør overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Nej
Familie- udgifter	Arbejdsgiverbetalt børnepasning, skolegang	Ja	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat	Nej	Ja, rubrik 55, hvis de arbejds- giverbetalte familieudgifter overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Der er ikke moms- fradrag for even- tuelle udgifter til børnepasning mv.
Flytte- udgifter	Arbejdsrelateret flytning (samme arbejdsgiver, ikke arbejdsgiverskift) – refusion mod originale bilag	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ja (se krav)
	Privat flytning eller flytning ved arbejdsgiverskift – bestilt/betalt af arbejdsgiver	Ja, men omfattet af bagatelgrænse på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel- grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis de arbejds- giverbetalte flytteudgifter overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Nej (som udgangspunkt)
Fra- trædelses- godtgørelse	Godtgørelse ved fratrædelse	Ja	Beløbet med fradrag af 8.000 kr. Hvis tingsgave anvendes virksom- hedens købspris inkl. moms	A-skat, hvis kontantbeløb, ellers B-skat	Ja, hvis kontant- beløb over 8.000 kr. Nej, hvis tingsgave	Ja, rubrik 69 Hvis godtgørelsen ydes som tingsgave, skal gavens værdi også angives i rubrik 71	Nej (momsfri)

Personale- godet	Information om personalegodet	Skatte- pligt	Værdi- ansættelse	Skat	AM- bidrag	Indberetningspligt for arbejdsgiver	Moms
Gaver	Jule- og nytårgaver (tingsgaver)	Nej, hvis værdien er under 900 kr. inkl. moms. Værdien indgår i bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	Nej	Nej	Nej	Nej
	Jule- og nytårgaver (tingsgaver)	Ja, hvis værdien er over 900 kr. Værdien indgår i bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel- grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af jule- og nytårgaven overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberet- ning	Nej
	Konter og gavekort med kontantværdi eller kontantlignende karakter	Ja	Beløbets størrelse/ pålydende værdi	A-skat	Ja	Ja, rubrik 13	Nej
	Lejlighedsgaver ved fødsel, bryllup, sølvbryllup, runde fødselsdage mv. (private mærke- dage, kun tings- gaver) hvis gavens værdi er passende til anledning.	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Nej
	Andre gaver, belønninger mv. (tingsgaver) fx gave i anledning af medarbejderens 10 års jubilæum	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel- grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af gaven overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning.	Nej
Helårsbolig	Til privat benyttelse for medarbejderen	Ja	Markedslejen med tillæg af eventuelle arbejdsgiver- betalte forbrugs- udgifter. Der gælder særlige regler ved tjenesteboliger og boliger med fraflytningspligt	B-skat	Nej	Ja, rubrik 50	Nej
	Til privat benyttelse for hovedaktionær, direktører m.fl.	Ja	5 % af det største beløb af anskaf- telsessum inkl. forbedringer eller ejendomsværdi pr. 1. oktober året før. Hertil tillægges 1 % af den del af ejendomsværdien op til 3.040.000 kr. og 3 % af den del, der overstiger 3.040.000 kr.	B-skat	Ja	Ja, rubrik 50 og 68 (kode 61 angives i rubrik 68, hvis der er tale om hoved- aktionær, og kode 60, hvis der er tale om medarbejder med væsentlig indflydelse på egen afønnings form)	Nej
Internet-/ Bredbånds- forbindelse	Forbindelsen giver adgang til arbejds- givers netværk (omfatter også eventuel IP-telefon, når denne er integreret i data- kommunikations- forbindelsen)	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ja Fradrag for den del af momsen, der skønsmæssigt svarer til den momspligtige anvendelse
	Forbindelsen giver IKKE adgang til arbejdsgivers netværk	Ja	Beskatning som af fri telefon til privat brug (2.900 kr. pr. år) – dog ikke hvis allerede beskattet af fri telefon. Eventuel ægte- fællerabat fragår på årsopgørelsen	A-skat	Ja	Ja, rubrik 13 og 20	Ja Fradrag for den del af momsen, der skønsmæssigt svarer til den momspligtige anvendelse
Jagt	Privat benyttelse for medarbejderen	Ja	Markedsværdien	B-skat	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Nej

Personale-godet	Information om personalegodet	Skatte-pligt	Værdi-ansættelse	Skat	AM-bidrag	Indberetningspligt for arbejdsgiver	Moms
Jubilæums-gratiale	Godtgørelse ved medarbejderens jubilæum (25, 35, 40 år osv.)	Ja	Beløbet med fradrag af 8.000 kr. Hvis tingsgave anvendes virksomhedens købspris inkl. moms	A-skat, hvis kontantbeløb, ellers B-skat	Ja, hvis kontant beløb over 8.000 kr. Nej, hvis tingsgave	Ja – rubrik 69 Hvis godtgørelsen ydes som tingsgave, skal gavens værdi også angives i rubrik 71	Lønudbetaling: Nej (momsfri) Gave: Nej (momsfri)
Kantine-ordninger og morgen-mad	Egenbetaling for medarbejderne, svarende til Skattestyrelsens minimumssatser – hvis standard-mad, buffetservice, ring, ikke måltider af væsentlig omfang mv.	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ja (men salgsmoms svarende til kostprisen) NB: se krav i forbindelse med bespisning under møder
	Medarbejderne får gratis bespisning eller betaler mindre end Skattestyrelsens minimumssatser	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Difference mellem arbejdsgivers udgift inkl. moms og egenbetaling	B-skat (medmindre bagatelgrænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af godet overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Hvis gratis mad: Nej Hvis betaling for mad: Ja (men salgsmoms svarende til kostprisen) NB: se krav i forbindelse med bespisning under møder
Kontingenter	Private kontingenter	Ja	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	A-skat	Ja	Ja, rubrik 13	Nej (som udgangspunkt momsfri) Hvis opkrævning af moms, så intet fradrag da privatrelateret
Kreditkort	Blandet erhvervs- og privatkort. Udstedelse og fornyelsesgebyr, hvor arbejdsgiver betaler/hæfter	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 6.300 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatelgrænsen på 6.300 kr. ikke overskrides)	Nej	Nej	Nej (momsfri)
Kunstforening	Tilskud fra arbejdsgiveren til forening	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Nej (momsfri)
	Gevinst ved udlodning – arbejdsgiver har ikke væsentlig indflydelse på foreningen	Ja	Kunstværkets subjektive værdi for modtageren fratrukket medarbejderens kontingent til kunstforeningen i indkomståret	B-skat	Nej	Nej	Nej
	Gevinst ved udlodning – arbejdsgiver har væsentlig indflydelse på foreningen	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Markedsværdi fratrukket medarbejderens kontingent til kunstforeningen i indkomståret.	B-skat (medmindre bagatelgrænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af kunstværket overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Nej
Lystbåd	Til privat benyttelse for medarbejderen	Ja	2 % pr. uge af bådens anskaffelsessum	B-skat	Nej	Ja, rubrik 52	Nej
	Til privat benyttelse for hovedaktionær m.fl.	Ja	2 % pr. uge af bådens anskaffelsessum (104 % pr. år)	B-skat	Ja	Ja, rubrik 52 og 68 (kode 61 angives i rubrik 68, hvis hovedaktionær, og kode 60, hvis medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform)	Nej
Massage, zoneterapi, akupunktur mv.	Massage, fysioterapi, kiropraktik, akupunktur, kinesiologi mv. – med det formål at forebygge eller helbrede arbejdsrelaterede skader/lidelser	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Nej (momsfri)

Personale-godet	Information om personalegodet	Skatte-pligt	Værdi-ansættelse	Skat	AM-bidrag	Indberetningspligt for arbejdsgiver	Moms
Parkerings-plads	Ved arbejdsplads/ til arbejdsbrug	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Personbil: Nej Varevogn: Ja
	Til privat brug	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af parkeringspladsen overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Nej
Personale-forening	Arbejdsgiver yder ikke væsentligt økonomisk bidrag	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Konkret vurdering
	Arbejdsgiver yder væsentligt økonomisk bidrag – traditionelle og generelle personaleaktiviteter (personalepleje)	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Konkret vurdering
	Arbejdsgiver yder væsentligt økonomisk bidrag – ikke traditionelle og generelle personaleaktiviteter (personalepleje)	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Markedsværdien, dog fratrasket medarbejderens kontingent/ betaling i året	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af godet overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Konkret vurdering
Personalelån	Rente lig med eller højere end referencerenten	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Nej (momsfri)
Personale-sammen-komst	Almindelige firmafester o.l.	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Underholdning: Nej Restaurations-ydelse: Ja (1/4)
	Belønninger	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af rejsen overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Underholdning: Nej Restaurations-ydelse: Ja (1/4)
Rabatter og indkøbs-ordninger	Rabataftaler uden arbejdsgiver-betaling (direkte/ indirekte)	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Nej
Rejser	Forretningsrejser/ overvejende fagligt indhold	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Hotelydelser: Ja Restaurations-ydelse: Ja (1/4) Fly mv.: Nej (momsfri) Pakkerejser: Nej
	Turistrejser i forlængelse af forretningsrejser – hvis besparelse for arbejdsgiver	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 6.300 kr.	Meromkostninger for ferieopholdet inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 6.300 kr. ikke overskrides)	Nej	Nej	Nej
	Rejser med overvejende turistformål	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af rejsen overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Nej
Sommer-bolig	Til privat benyttelse for medarbejderen	Ja	0,5 % pr. uge af ejendomsvurdering i ugerne 22-34, 0,25 % pr. uge i øvrige uger	B-skat	Nej	Ja, rubrik 51	Nej
	Hovedaktionær m.fl. til privat benyttelse	Ja	Formodningsregel, 16,25 % pr. år af ejendoms-vurdering	B-skat	Ja	Ja, rubrik 51 og 68 (kode 61 angives i rubrik 68, hvis hoved-aktionær og kode 60, hvis med arbejder med væsentlig ind-flydelse på egen aflønningsform)	Nej

Personale-godet	Information om personalegodet	Skatte-pligt	Værdi-ansættelse	Skat	AM-bidrag	Indberetningspligt for arbejdsgiver	Moms
Sponsor-billetter	Arbejdsgiver har modtaget billetterne som en mindre tillægsydelse i forbindelse med et sponsorat	Nej – hvis givet til de ansatte (ikke bestyrelses-medlemmer o.a.)	Ingen	Nej	Nej	Nej	Nej, intet fradrag for den del, som vedrører billetterne. Fuldt momsfradrag for den andel, som vedrører reklame-udgiften.
Sundheds-forsikringer og -ordninger	Behandling af eller forsikring mod ryge- og misbrugs-afvænning	Nej, hvis visse betingelser er opfyldt (generel ordning mv.)	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ja, hvis moms-pligtigt og erhvervsmæssigt begrundet
	Behandling af eller behandlingsforsikring vedrørende andet end ryge- og misbrugs-afvænning (hvis udelukkende be-handling af eller forsikring mod arbejdsrelaterede skader, se dog nedenfor)	Ja	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	A-skat	Ja	Ja, rubrik 26 og 13 Er sundhedsforsikringen ikke en adskilt del af en livsforsikrings-ordning, skal værdien ikke indberettes af arbejdsgiver, men af forsikrings-selskabet	Ja, hvis momspligtigt og erhvervsmæssigt begrundet
	Behandling af eller behandlings-forsikring ved-rørende arbejds-relaterede syg-domme og skader (separat police)	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Nej (momsfri) Hvis udgiften er momsbelagt, så fradrag
Sundheds-tjek	Generel ordning, mindre omfang	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ja, hvis momspligtigt og erhvervsmæssigt begrundet
	Egentlig helbreds-undersøgelse	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af sundhedstjekket overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning.	Ja, hvis momspligtigt og erhvervsmæssigt begrundet
Telefon	Mobil- eller fastnettelefon (med eller uden abonnement) til privat brug	Ja	Beskatning af fri telefon, 2.900 kr. pr. år. Eventuel ægtefællerabat fragår på års-opgørelsen	A-skat	Ja	Ja, rubrik 13 og 20	Fastnettelefon = 50 % af momsen Mobiltelefon = skønsmæssigt fradrag svarende til momspligtig anvendelse
	Mobiltelefon kun til arbejdsbrug (forudsætter blandt andet tro- og loveerklæring)	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ja
Tyverialarm	Tyverialarm i hjemmet	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 1.200 kr.	Arbejdsgivers udgift inkl. moms	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 1.200 kr. ikke overskrides)	Nej	Ja, rubrik 55, hvis værdien af alarmen overstiger 1.200 kr. Ellers ingen indberetning	Nej I særlige tilfælde skønsmæssigt fradrag
Uddannel-sesudgifter	Grund-, efter- og videreuddannelse samt kurser uden rent privat formål	Nej	Ingen	Nej	Nej	Nej Godtgørelse for kørsel, kost og logi indberettes dog i rubrik 48 (og kode 49 angives i rubrik 68)	Ja (krav)
Vaccination	Generel ordning	Ja, men omfattet af bagatelgrænsen på 6.300 kr.	Arbejdsgivers udgift	B-skat (medmindre bagatel-grænsen på 6.300 kr. ikke overskrides)	Nej	Nej	Nej (momsfri)

Personalegoder er PwC's årlige publikation, der giver dig overblik, inspiration og viden om de gældende regler for beskatning og den momsmæssige håndtering af personalegoder.