

## Arbejdsgiverbetalt børnepasning – TfS 40546 <sup>©</sup>

*Af advokat (L) Bodil Christiansen og  
advokat (H), cand. merc. (R) Tommy V. Christiansen*

[www.v.dk](http://www.v.dk)

*Skatterådet har ved et bindende svar af 20/10 taget stilling til forskellige modeller for arbejdsgiverbetalt børnepasning. I alle tilfælde blev afvist, at en arbejdsgiver kunne stille børnepasning til rådighed for medarbejdere, uden skattemæssige konsekvenser for disse.*

En klassisk, skatteretlig problemstilling indenfor driftsomkostningslæren er spørgsmålet om den skattemæssige behandling af udgifter til børnepasning som en nødvendig forudsætning for indkomsterhvervelsen.

På *arbejdsgiversiden* blev med LSRM 1980, 29 fastslået, at en arbejdsgiver ikke havde fradragsret for udgifter til nærliggende børneinstitutioner til akut pasning af medarbejdernes børn. Arbejdsgiverens udgifter var begrundet i, at arbejdet på virksomheden var stærkt specialiseret og krævede ret langvarig oplæring, således at man for at undgå afbræk i produktionen havde påtaget sig at betale de omhandlede udgifter. Der forelå ingen mulighed for at specificere disse udgifter på de enkelte medarbejdere, som heller ikke var beskattet af ydelserne. Landsskatteretten tilkendegav, at de omhandlede udgifter ikke under de foreliggende omstændigheder kunne anses for fradragsberettigede driftsomkostninger.

Der er i Bet. 1221/1991 om driftsomkostninger sat spørgsmålstejn ved rigtigheden af denne afgørelse. Det er i den forbindelse peget på, at det er sandsynligt, at fradragsretten ikke primært blev nægtet på grund af udgiftstypen, men fordi der ikke var mulighed for

**Offentliggjort d. 17. november 2009**

at specificere udgifterne på de enkelte medarbejdere, der som nævnt ikke var blevet beskattet af ydelsen.

På *arbejdstagersiden* blev med TfS 1984, 307 ØL fastslået, at en regnskabschef ikke kunne fratække udgifter til børnepasning indenfor normal arbejdstid. Østre landsret fandt således, at udgiften savnede en sådan tilstrækkelig direkte sammenhæng med det indtægtsgivende arbejde, at der ikke i statsskattelovens § 6, stk. 1, litra a, var hjemmel til at fradrage udgiften ved indkomstopgørelsen. Østre Landsret ophævede sagens omkostninger, så helt utvivlsomt har spørgsmålet efter landsrettens opfattelse næppe været.

Betales børnepasningsudgifterne af arbejdsgiveren, beskattes arbejdstageren efter fast praksis af den herved opnåede besparelse, jf. herved ligningsvejledningen afsn. A.B.1.9.23. Denne linie er fastholdt i Skatterådets bindende svar af 20/10 2009, der belyser forskellige facetter af personalegodebeskatningen på dette område.

Spørgeren i den konkrete sag beskrev sig som en forholdsvis ny og lille virksomhed, som var meget afhængig af medarbejdernes engagement og fleksibilitet. Der var en del overarbejde, herunder arbejde udenfor normal arbejdstid. Virksomheden påtænkte derfor at tilbyde pasning af medarbejdernes børn i de perioder og i de tidsrum, hvor medarbejderne var nødsaget til at deltage i virksomhedsaktiviteter eller havde ekstraarbejde på kontoret eller hos kunder. Efter virksomhedens opfattelse kunne ekstraarbejdet samt de øvrige aktiviteter ofte planlægges på forhånd, men der kunne opstå situationer, hvor ekstraarbejdet opstod meget pludseligt, og der derfor opstod presserende situationer med et akut behov for hjælp til børnepasning. Virksomheden påtænkte endvidere at lade pasningsordningen omfatte tilfælde af barns sygdom. I alle tilfælde var det tanken, at pasningen skulle foregå i hjemmet. Den påtænkte pasningsordning var en ordning udbudt af en privat virksomhed, hvor rekvirenten skulle betale dels en årlig abonnementsudgift og dels en timepris for selve pasningen.

Til støtte for skattefrihed vedrørende disse ydelser til medarbejderne henviste virksomheden bl.a. til praksis vedrørende arbejdsgiverbetalte sociale arrangementer for medarbejderne og disses familier. Spørgeren argumenterede videre for, at sådanne pasnings-

**Offentliggjort d. 17. november 2009**

ydelse var omfattet af bagatelgrænsen for goder, som arbejdsgiveren i overvejende grad yder af hensyn til den ansattes arbejde, jf. ligningslovens § 16, stk. 3.

Ved SKAT's besvarelse, som Skatterådet i det hele tiltrådte, tog SKAT afsæt i, at den pågældende sag drejede sig om børnepasning såvel i forbindelse med sociale arrangementer som af arbejdsmæssige årsager som f.eks. overarbejde.

SKAT's standpunkt var her det klare, at arbejdsgiverens betaling af børnepasningsudgifter konstituerede en betaling af en privat udgift for medarbejderne. Dette gjaldt, uanset om børnepasningen fandt sted på medarbejderens bopæl eller på arbejdspladsen.

Den omstændighed, at *en del af børnepasningen* stilles til rådighed i forbindelse med overarbejde, merarbejde modsat sociale arrangementer medførte efter SKATs opfattelse ingen ændring i kvalifikationen af betalingen som betaling af en privat udgift for medarbejderne.

SKAT fandt heller ikke, at pasningen kunne anses for omfattet af bagatelgrænsen i ligningslovens § 16, stk. 3. Begrundelsen var, at goder omfattet af bagatelgrænsen typisk ville være fradragsberettigede for arbejdstageren, hvis denne selv afholdte udgifterne. Børnepasningen kunne altså ikke anses for i overvejende grad at være stillet til rådighed af hensyn til det konkrete arbejde.

SKAT tilkendegav endelig, at selv om parterne valgte en såkaldt "bruttotræk-ordning" vedrørende børnepasningsordningen, skulle medarbejderen personalegodebeskattes af pasningen, herunder såvel af abonnementsudgiften som det faktiske forbrug af børnepasning.

Den skattemæssige behandling af børnepasningsudgifter har utvivlsomt dybe rødder i den traditionelle afgrænsning af erhvervmæssige udgifter overfor privatudgifter.

Men det er ikke helt let gennemskueligt, hvad der er årsagen til, at børnepasning affødt af et akut, arbejdsbetinget pasningsbehov i arbejdsgiverens interesse ikke opfylder kriteriet "goder, som arbejdsgiveren i overvejende grad yder af hensyn til den ansattes arbej-

**Offentliggjort d. 17. november 2009**

de”. Dette gælder særligt, når henses til de udgiftstyper, der efter ligningsvejledningen, afsn. A.B.1.9.1. i øvrigt anses for omfattet af bagatelgrænsen, herunder eksempelvis vaccination af medarbejdere, der vanskeligt kan undværes under en kommende spidsbelastning, gratis mad og drikkevarer i særlige tilfælde, fx i forbindelse med 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, vareafprøvning af virksomhedens nye produkter, et (delvist) arbejdsgiverbetalt kørekort etc.

— o —