

Offentliggjort d. 6. april 2019

Skattefradrag ved videreuddannelse af medarbejdere[©]

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

www.v.dk

Trods mange løbende ændringer halter skattelovgivningen i sagens natur undertiden bagud i forhold til samfundsudviklingen. Et klart eksempel er manglende skattemæssig fradragsret for medarbejdere for omkostninger til videreuddannelse.

Der findes dog en kattelerm eller to, som kan være interessant for både virksomheden og medarbejderen.

Grundprincippet i skattelovgivningen

Skattelovgivningen har rod i nogle mere end 100 år gamle regler, der er baseret på nogle værdier og principper, der dog fortsat har en vis berettigelse i et moderne samfund.

Et af disse grundprincipper er, kort fortalt, at der er skattemæssig fradragsret for udgifter anvendt til at erhverve, sikre og vedligeholde indkomsten. Med andre ord: Der er skattemæssig fradragsret for udgifter, der har til formål at fastholde en given erhvervsmæssig status. Derimod er der ikke fradrag for forbedringer af, hvad der i skatteretten betegnes som ”indkomstgrundlaget”. Det kan være en sten på vejen for medarbejdere, der ønsker en omskoling eller videreuddannelse, således at de kan fastholde ansættelsen i virksomheden.

Offentliggjort d. 6. april 2019

Grundprincippets betydning for udgifter til uddannelse

Grundprincippet indebærer, at en lønmodtager efter gældende regler kan fradrage uddannelsesudgifter, hvis kurset mv. har til formål at vedligeholde eller ajourføre lønmodtagerens faglige viden (efteruddannelse). Der er dog - efter de almindelige regler - en generel bundgrænse for lønmodtagerfradrag på 6.200 kr.

Lønmodtagere har derimod ikke fradrag for udgifter til egentlig videreuddannelse. Det gælder, selv om den pågældende medarbejder kan forudse, at medarbejderens nuværende arbejdsfunktion indenfor en kort tidshorisont vil blive overflødiggjort, og at fortsat beskæftigelse derfor kræver en videreuddannelse.

I praksis må det dog formentligt antages, at der er en glidende overgang mellem på den ene side ajourføring og på den anden side videreuddannelse. Den omstændighed, at kurset m.v. bibringer ny viden, omhandler nye metoder m.v., medfører dog ikke i sig selv, at fradragsretten bortfalder. Ved vurderingen af, om udgiften kan fradrages, lægges især vægt på, om uddannelsen eller kurset direkte vedrører skatteyderens erhvervs- eller fagområde. Hvis der er tale om ny viden inden for et andet fagområde eller lignende, vil udgiften ikke kunne fradrages.

Denne begrænsning af fradragsretten har selvsagt en vis berettigelse. Var der fuldt fradrag for udgifter til videreuddannelse, ville dette eksempelvis medføre, at enhver studerende på en videregående uddannelse kunne fratække udgifter knyttet til denne uddannelse.

Den manglende fradragsret for videreuddannelse rammer formentligt særligt hårdt i en tid, hvor digitalisering og robotteknologi holder sit indtog. Den medarbejder, der hidtil har udført arbejdsfunktioner, der et langt stykke af vejen overtages af eksempelvis robotter eller andre former for digital rationalisering, kan blive stillet overfor et valg mellem arbejdsløshed eller videreuddannelse. Særligt i yderområderne, hvor der kan være langt til relevante uddannelsesinstitutioner, kan der her være et uoverskueligt problem i en måske i forvejen trængt økonomi, hvis medarbejderen selv skal betale for denne videreuddannelse af beskattede midler. Oveni kommer måske betydelige transportudgifter. Og de nye regler vedtaget i marts 2019 om forbedrede fradrag for pendlere bosat i yderom-

Offentliggjort d. 6. april 2019

råder vil som udgangspunkt ikke omfatte medarbejdere, der tager en videregående uddannelse i en større fjerntliggende by.

Der er dog 2 muligheder for at opnå en skattemæssig fordelagtig position for udgifter til en videreuddannelse. Der drejer sig om tilfælde, hvor:

- I: Arbejdsgiveren betaler udgiften til videreuddannelse
- II: Der aftales en lønomlægning med arbejdsgiveren, således at medarbejderen på denne måde i realiteten selv betaler for en videreuddannelse

— o —

I Arbejdsgiveren betaler udgiften til videreuddannelse

Den første mulighed er, at arbejdsgiveren betaler udgifterne ved denne videreuddannelse. Det kan efter gældende regler ske, uden at medarbejderen bliver beskattet. Her er der meget vide rammer:

Hvilke medarbejdere?

Medarbejdere, som er berettiget til at modtage skattefrie ydelser til dækning af udgifter til uddannelse eller kurser, er *blandt andet* følgende:

- Lønmodtagere, herunder afskedigede medarbejdere ved ophøret af et ansættelsesforhold. Det er tilstrækkeligt, at aftalen om ydelser til dækning af udgifter i forbindelse med uddannelsen indgås ved ophøret af et ansættelsesforhold.
- Lønmodtagere, som modtager deltagerbetaling efter lov om støtte til voksenuddannelse.
- Lønmodtagere, der modtager ydelserne som led i selvvalgt kompetenceudvikling i henhold til kollektiv overenskomst.
- Konsulenter, revisorer mv., der modtager ydelser som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt.

Offentliggjort d. 6. april 2019

Uddannelser omfattet af skattefrihed

For uddannelser betalt af arbejdsgivere skelnes der ikke mellem, om den pågældende uddannelse er en efteruddannelse eller en grund- eller videreuddannelse. Skattefriheden omfatter således bl.a. ungdomsuddannelser, f.eks. uddannelser i erhvervsuddannelsesregi (lærlinge- og elevuddannelser), korte, mellemlange og lange videregående uddannelser, f.eks. social- og sundhedshjælperuddannelsen, lærer- og sygeplejeuddannelsen samt uddannelser fra universiteter og andre højere uddannelsesinstitutioner.

Skattefriheden omfatter endvidere alle typer af efter-/videreuddannelser, som erhverves i tilknytning hertil, fx diplom- og masteruddannelser og ph.d.-uddannelser, samt tillige kurser, som udbydes i privat regi og uddannelser, der tages i udlandet.

Skattefriheden vedrørende en arbejdsgiverbetalt uddannelse omfatter kun en uddannelse/kursus med erhvervsmæssigt sigte for modtageren og således ikke uddannelse m.v. med der udelukkende har et privat formål for modtageren. Det er tilstrækkeligt, at uddannelsen eller kurset har en vis erhvervsrelevans for modtageren. Men det er ikke en betingelse, at uddannelsen eller kurset har relevans for arbejdet hos arbejdsgiveren.

Kurser og seminarer

Ligesom skattefriheden omfatter alle slags uddannelser, omfatter skattefriheden også alle slags kurser. Skattestyrelsen betragter kurser som korterevarende undervisningsforløb. Medarbejdere kan således modtage skattefrie ydelser til både korte og længerevarende kurser, uanset om de udbydes af private eller det offentlige, og uanset hvordan kurset finansieres. Efter en afgørelse fra 2010 vil arbejdsgiverens betaling af seminarer på udenlandske universiteter også være omfattet af skattefriheden.

Hvilke udgifter dækkes?

Dækning af udgifter, der er nødvendige for uddannelsen/kurset, er omfattet af skattefriheden.

Offentliggjort d. 6. april 2019

Bogudgifter, der er relevante for uddannelsen/kurset, er derfor omfattet. Udgifter til bøger, som indgår i pensum, vil under alle omstændigheder være relevante.

Skattefri godtgørelse til udgifter til logi efter reglerne for lønmodtagere er ligeledes omfattet, hvis afstanden mellem bopæl og uddannelsesstedet medfører, at den ansatte ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl.

Kost og småforbrødenheder må udbetales efter skattefri standardsatser til alle personer, der er omfattet af skattefriheden, men dog maksimalt i de første 12 måneder af opholdet på uddannelses- eller kursusstedet.

Lønmodtagere og andre, der modtager skattefri standardgodtgørelse til kost og småforbrødenheder, er i denne henseende ligestillet med ansatte mv., som modtager skattefri rejsegodtgørelse efter reglerne om skattefri rejsegodtgørelse for rejseudgifter.

— o —

II. Medarbejderen betaler for uddannelsen i form af lønnedgang (lønomlægning)

En anden mulighed er, at medarbejderen selv betaler i form af ”lønomlægning”. I det følgende omtales disse regler summarisk. Det må anbefales, at der forud for indgåelse af en aftale om en lønomlægning indhentes et bindende svar, da en række formelle krav skal være opfyldt.

“Lønomlægning” betegner ordninger, hvor løn udbetalt i form af et goder finansieres ved en nedgang i medarbejderens almindelige kontantløn eller ændring af andre dele af lønnen som f.eks. bonus eller pension. Dvs. at en del af kontantlønnen bliver lagt om til et gode, nemlig uddannelse. Herved er det i realiteten medarbejderen selv, der helt eller delvist betaler for en videreuddannelse.

Offentliggjort d. 6. april 2019

Lønoplægning kan ske ved, at:

- Godet finansieres ved en nedgang i kontantlønnen i et fortsat ansættelsesforhold
- Godet finansieres ved tilbageholdenhed med forhøjelse af kontantlønnen i et fortsat ansættelsesforhold
- En særlig del af lønnen (f.eks. en bonus eller pensionsindbetaling) ændres til en løn i goder i et fortsat ansættelsesforhold
- Ved fastlæggelse af lønnens sammensætning ved nyansættelse.

Tre generelle betingelser

Skattestyrelsen har opstillet tre generelle betingelser for at anerkende en aftale om lønoplægning:

- 1) Aftalen om oplægning af lønnen skal være civilretlig gyldig.
- 2) Aftaletidspunktet, hvor der sker ændring i lønnens sammensætning, skal ligge før det tidspunkt, hvor man får ret til den løn, som aftalen vedrører.
- 3) Aftalen om lønoplægning skal være en reel ændring af lønnens sammensætning og må ikke indebære en betaling for et rent privat gode med ubeskattede midler.

Det bemærkes, at der flere gange er sket væsentlige ændringer i skattemyndighedernes krav til aftalernes indhold. Tidligere praksis er derfor ikke nødvendigvis udtryk for gældende ret.

Reel ændring af lønnens sammensætning

Vurderingen af, om betingelse nr. 3 er opfyldt, nemlig at aftalen om lønoplægning skal være udtryk for en reel ændring af lønnens sammensætning og ikke må indebære en betaling for et rent privat gode med ubeskattede midler, beror på en konkret vurdering af de faktiske, konkrete forhold. Formentligt stilles der her strengere krav i henseende til fravær af privat islæt, end hvis der er tale om arbejdsgiverbetalt uddannelse: Følgende elementer kan indgå i denne vurdering:

Offentliggjort d. 6. april 2019

Hvor lang tid varer lønnedgangen?

For ikke at få karakter af en konkret betaling for et private gode skal nedgangen i kontantlønnen som udgangspunkt løbe over en hel lønftaleperiode - typisk 12 måneder.

Det er dog altid en konkret vurdering, hvor lang tid lønnedgangen skal vare. I en afgørelse fra Skatterådet fra 2017 blev en ordning, hvor nedlønning vedvarede 4 måneder, anset for utilstrækkelig. Skatteyderen havde i denne sag opsagt sin stilling ved udgangen af de 4 måneder.

I en afgørelse fra 2014 godkendte Skatterådet derimod en lønomlægning til et MBA-studie i udlandet med en nedgang i kontantlønnen varede 7 måneder forud for studiestart. Herefter fulgte en periode med ulønnet orlov under uddannelsen.

Krav til lønningens varighed hænger sammen med medarbejderens mulighed for at træde ind- og ud af ordningen. Udgangspunktet er, at både ind- og udtræden af en ordning skal ske ved et sædvanligt aftaletidspunkt.

Er godet stillet til rådighed af arbejdsgiveren?

Godet skal være stillet til rådighed af arbejdsgiveren. Det er dog i praksis accepteret, at uddannelse finansieret ved lønomlægning kan anses for stillet til rådighed af arbejdsgiveren, selvom medarbejderen er kontraktspart med uddannelsesstedet, såfremt medarbejderen er frataget friheden til at disponere over de penge, der bliver betalt til uddannelsesstedet.

Er lønning uafhængig af eventuelt varierende udgifter?

Lønning skal være uafhængig af eventuelt varierende udgifter. Det kan eksempelvis ikke aftales, at hvis lønning overstiger udgiften til uddannelsen, anvendes det ”overskydende” beløb til erhvervelse af andre aktiver, uanset disse aktiver måtte være fagligt betonet.

— o —