

Offentliggjort d. 17. august 2021

Skat ved arbejdsgiverbetalt trivselscheck[©]

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

www.v.dk

Arbejdsgiverbetalt trivselscheck af medarbejdere kan være skattefri, når checket sker på arbejdspladsen. Men foretages checket i hjemmet, stiller sagen sig anderledes.

Skattereglerne for personalegoder er ikke helt nemt overskuelige. Det gør ikke sagen nemmere, at skattereglerne over årene er blevet udvidet talrige gange med vidt forskellige knopskydninger, afhængigt af politiske vinde, teknologisk udvikling m.v.

Hovedreglen om skattepligt

Personalegoder vil som udgangspunkt udløse beskatning hos medarbejderen på samme måde og herunder med samme skattesats som medarbejderens pengeløn.

Beskatningsgrundlaget skal som udgangspunkt opgøres til den værdi, som det må antages at koste medarbejderen at købe godet i almindelig fri handel.

Frem til 1993 blev værdien opgjort som den subjektive værdi for medarbejderen, dvs. værdien for netop denne medarbejder. Havde personalegodet kun en besked eller måske slet ingen værdi for medarbejderen, var beskatningsgrundlaget tilsvarende beskedent. Ved skattereformen i 1993 blev værdiansættelsesprincippet imidlertid ændret, således at der nu sker beskatning af den objektive værdi, dvs. af købsprisen i fri handel. Hvis virksomheden ønsker at præmiere den bedste sælger med en luksusrejse til Caribien, venter der altså en ekstraskat i horisonten svarende til arbejdsgiverens fulde udgift til rejsen.

Offentliggjort d. 17. august 2021

Særregler om beskatningsgrundlaget

Visse personalegoder er - alt i overensstemmelse med hovedreglen – skattepligtige, men der er i loven fastsat særregler om opgørelsen af godets skattepligtige værdi og dermed om beskatningsgrundlaget. Det drejer sig bl.a. om værdi af fri bil, helårsbolig, sommerbolig og lystbåd. Mens nogle særregler fører frem til en forholdsvis lempelig beskatning, vil andre særreglerne føre frem til en for mange uventet hård beskatning.

Ligeledes gælder der særregler om værdiansættelsen af fri telefon, herunder datakommunikationsforbindelse. Der kan dog være tale om fri datakommunikationsforbindelse i forbindelse med fri computer med adgang til arbejdsstedets netværk.

Fri kost er i visse tilfælde også omfattet af særregler, men kan også være helt skattefritaget, alt afhængigt af de nærmere omstændigheder.

Fælles for disse personalegoder er, at værdien skal opgøres efter særreglerne og beskattes fuldt ud uden hensyntagen til bagatelgrænsen, jf. nærmere nedenfor.

Skattefri personalegoder

Fra hovedreglen om beskatning af personalegoder gælder flere undtagelser:

Bagatelgrænsen

Velkendt er formentlig reglen om en bagatelgrænse for beskatning af mindre personalegoder. Herefter skal personalegoder som udgangspunkt kun beskattes hos medarbejderen, hvis den samlede værdi af goderne fra én eller flere arbejdsgivere m.v. overstiger et grundbeløb på 1.200 kr. (2021-niveau).

Overstiger godernes samlede værdi grundbeløbet, beskattes personalegoderne fuldt ud. Julegaver i form af naturalier fra en arbejdsgiver m.v. er dog i alle tilfælde skattefritaget, hvis værdien af julegaven ikke overstiger 900 kr. (2021-niveau). Det betyder nærmere, at værdien af en julegave i naturalier tæller med i vurderingen af, om beløbsgrænsen på

Offentliggjort d. 17. august 2021

1.200 kr. er overskredet, men en julegave til en værdi af maksimalt 900 kr. skal ikke beskattes, uanset om medarbejderen i løbet af året har modtaget goder og julegave til en samlet værdi på mere end 1.200 kr. Er beløbsgrænsen overskredet, skal de andre smågoder beskattes fuldt ud, mens julegaven til en værdi af maksimalt 900 kr. forbliver skattefri.

Værdien af arbejdsgiverbetalte sundhedsudgifter og præmier til sundhedsforsikringer skal som udgangspunkt beskattes fuldt ud, selv om bagatelgrænsen ikke er overskredet. På den anden side medregnes sådanne arbejdsgiverbetalte udgifter ikke ved opgørelsen af, om bagatelgrænsen er overskredet. Reglerne for beskatning af sundhedsydelser har tidligere i perioder været markant mere lempelige, men de lempelige regler blev afskaffet som i 2011, når bortset fra arbejdsgiverbetalt hjælp til misbrugsproblemer.

Bagatelgrænse for goder i arbejdsgiverens interesse

En anden undtagelse drejer sig om personalegoder, som arbejdsgiveren i overvejende grad har ydet af hensyn til den ansattes arbejde. Sådanne personalegoder beskattes kun, hvis den samlede værdi af goderne fra en eller flere arbejdsgivere m.v. overstiger et grundbeløb på 6.500 kr. (2021-niveau).

Skattemyndighederne har her anlagt det synspunkt, at der skal foreligge en direkte sammenhæng mellem personalegodet og medarbejderens udførelse af arbejdet for at anse godet for at være ydet af hensyn til arbejdet i overvejende grad. Det drejer sig bl.a. om:

- 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
- Ansattes private kørsel i en bil, som ikke udløser beskatning af fri bil, f.eks. en kranbil eller slamsuger, i tilfælde, hvor kørslen sker i tilknytning til en erhvervsmæssig kørsel.
- Vareafprøvning af virksomhedens nye produkter

Offentliggjort d. 17. august 2021

- Et (delvist) arbejdsgiverbetalt kørekort, som skal bruges som led i arbejdets udførelse
- Kreditkortordninger
- Beklædning, som er ønsket og betalt af arbejdsgiveren, evt. med arbejdsgiverens logo

Overstiger godernes samlede værdi grundbeløbet på 6.500 kr. (2021-niveau), beskattes den samlede værdi fuldt ud.

Personaleplejefritagelsen - skattefri smågoder på arbejdspladsen -

Sideløbende med de ovennævnte regler om en bagatelgrænse for beskatning af visse personalegoder anerkender skattemyndighederne fortsat, at ”Goder uden en væsentlig økonomisk værdi, der ydes på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje som fx kaffe-, kantine- og kunstordninger eller lignende,” ikke skal beskattes.

De tre betingelser for skattefritagelse efter den beskrevne praksis, skal tages – om ikke fuldt ud – så dog næsten bogstaveligt. Det er således et krav, dels at godets økonomiske værdi er behersket, dels at godet ydes på arbejdspladsen, og dels at godet er stillet til rådighed for alle medarbejdere, og at det er vanskeligt at henføre en bestemt værdi til den enkelte medarbejder.

For kantineordninger har skattemyndighederne en særlig praksis for, hvornår tilskud til kantineordninger er skattefri.

Arbejdsskader og alkoholafvænnning

Udover de ovennævnte regler om skattefritagelse er det fast praksis, at arbejdsgiverbetalt behandling og forebyggelse af arbejdsskader ikke udløser beskatning af medarbejderen.

Offentliggjort d. 17. august 2021

Endvidere kan medarbejdere skattefrit modtage arbejdsgiverbetalt lægefagligt begrundet behandling af misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler samt rygeafvænnning.

Trivselscheck

Midt i dette krydsfelt af regler om skattepligtige og skattefrie personalegoder ligger de såkaldte "trivselscheck" af medarbejdere. Et personalegode, som næppe er blevet mindre aktuelt efter covid-19-sygdommens udbredelse.

Skatterådet tog i slutningen af 2020 stilling til de skattemæssige forhold i en konkret sag ved et sådant arbejdsgiverbetalt trivselscheck. Forespørgslen kom fra en sundhedsvirksomhed, som ønskede at udbyde et nærmere beskrevet trivselscheck. Checket omfattede i første række dels et digitalt check af den enkelte medarbejder i form af et spørgeskema, som skulle besvares gennem sundhedsvirksomhedens app, og dels en eventuel opfølgende screeningsaftale mellem sundhedsvirksomhedens konsulent og den pågældende medarbejder, hvis besvarelsen af spørgeskemaet viste indikationer på mistrivsel. Det var tanken, at trivselschecket skulle udbydes til alle medarbejdere, og prisen var fastsat til 400 kr. excl. moms pr. år pr. medarbejder.

Efter Skatterådets opfattelse opfyldte trivselschecket alle tre krav for skattefritagelse efter personaleplejefritagelsen. Trivselschecket havde ikke væsentlig økonomisk værdi, og skulle anses for ydet på arbejdspladsen. Endelig ville alle medarbejdere i virksomheden blive tilmeldt ordningen.

Hvis screeningssamtalen derimod undtagelsesvist blev afholdt et andet sted, f.eks. i terapeutens klinik, i hjemmet eller virtuelt, som følge af en følelsesmæssigt påvirket situation for medarbejderen, var der derimod ikke grundlag for at anse trivselschecket som skattefrit for medarbejderen.

Sundhedsvirksomheden, som udbød det pågældende trivselscheck, forespurgte endvidere til konsekvenserne ved en overbygning til trivselschecket bestående af to ekstra samtaler mellem medarbejderen og en relevant fagperson. Hvilken fagperson, der var tale om, afhang af, om det problem, som forvoldte mistrivsel, havde privat eller arbejdsre-

Offentliggjort d. 17. august 2021

lateret karakter. Samtalerne ville ikke have karakter af behandling, og kunne foregå på arbejdspladsen eller på et andet sted, f.eks. i fagpersonens konsultationslokale. Denne overbygning til trivselschecket skulle koste 200 kr. excl. moms pr. år pr. medarbejder, og en aftale herom skulle ligeledes tegnes for alle medarbejdere.

Skatterådet oplyste herom, at værdien af denne overbygning på trivselschecket, dvs. de to supplerende samtaler, som udgangspunkt ville være skattefri for den enkelte medarbejder efter praksis om personaleplejefritagelse. Men da de to yderligere samtaler kunne foregå et andet sted end på arbejdspladsen, ville der af denne grund være tale om et skattepligtigt personalegode.

En ny sag om trivselscheck

Skatterådet fik efterfølgende forelagt en ny sag om trivselscheck af medarbejdere. I denne sag ønskede en virksomhed et trivselscheck, svarende til checket i den ovenfor beskrevne sag, men denne virksomhed spurgte nærmere ind til mulighederne for at afvikle screeningsamtalerne og de eventuelt opfølgende samtaler med en fagperson uden for arbejdspladsen.

Virksomheden ønskede således at få vide, om skattefritagelsen ville fortabes, hvis samtalerne blev afholdt i medarbejderens hjem eller terapeutens klinik som følge af eksempelvis medarbejderens sygdom, hjemsendelse som følge af Covid-19, fast hjemmearbejdsplads, behov for tolke, der kun af religiøse eller andre personlige årsager kan være til stede i medarbejderens hjem eller terapeutens klinik, mangel på fornødne faciliteter hos arbejdsgiveren, mangel på fast base hos arbejdsgiveren, eksempelvis for chauffører, eller natholdsarbejde.

I ingen af disse tilfælde kunne Skatterådet bekræfte, at skattefritagelsen efter reglen om personalepleje blev bevaret.

— o —