



Tlf: 39 15 52 00
skatogmoms@bdo.dk
www.bdo.dk

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab
Havneholmen 29
DK-1561 København V
CVR-nr. 20 22 26 70

Folketingets Skatteudvalg
Christiansborg
1240 København K

23. marts 2011
Vores ref. 190731/HBH

Indberetning og beskatning af personalegoder

Beskatningen af personalegoder giver - når bortses fra goder i form af firmabiler og multimedier - kun et meget lille provenu. Ikke desto mindre er mediernes interesse for emnet meget stor, fordi reglerne har betydning for næsten alle.

Skatteministeren har netop fremlagt et lovudkast om skattefritagelse for mindre personalegoder. Baggrunden herfor er, at de nugældende regler opfattes som nidkære eller urimelige.

Det er glædeligt, at der tilsyneladende er bred politisk vilje til ikke bare at lempe reglerne, men også til lempe den administrative byrde hos virksomhederne. Netop derfor er det også ekstra ærgerligt, at man politisk tilsyneladende ikke er opmærksom på, at det slet ikke er indberetningspligten, som er det væsentligste problem ved de eksisterende regler. Selv hvis det fremlagte lovforslag vedtages, vil medierne derfor også fremover jævnligt blive fyldt med historier om urimelige regler og nidkærlighed.

Hvad er et personalegode?

Det reelle problem består i, at hverken de eksisterende eller de kommende regler indeholder retningslinjer for afgrænsningen af skattefri personalepleje overfor skattepligtige personalegoder.

SKAT har i den hidtidige praksis lagt op til en meget snæver fortolkning af begrebet "personalepleje". En fortolkning som måske nok kan siges at ligge inden for rammerne af de gældende regler, men som på ingen måde er dækkende for, hvad såvel arbejdsgivere som lønmodtagere generelt mener, at almindelig personalepleje anno 2011 omfatter.

Den hidtidige praksis synes således baseret på en opfattelse af, at gaver m.v. fra en arbejdsgiver som udgangspunkt har karakter af enten et tillæg til pengelønnen eller dækning af en privat udgift.

Det er imidlertid ikke tilfældet. Danske virksomheder bruger ikke flere penge på personalepleje end absolut nødvendigt. Slet ikke i disse tider. I dagens Danmark er udbetaling af pengeløn imidlertid ikke tilstrækkeligt til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. For at sikre et godt arbejdsmiljø er det nødvendigt med aktiviteter og gaveritualer, som godt nok intet har med arbejdet at gøre som sådan, men som heller ikke er en del af aflønningen og som derfor heller ikke kan anses for personalegoder.

Hvad er personalepleje?

Personalepleje kan efter vores opfattelse i første række defineres som aktiviteter, som rettes mod alle medarbejdere eller mod grupper af medarbejdere, og som har til formål at skabe eller fastholde et godt arbejdsmiljø via gode sociale relationer mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejderne og ledelsen. Aktiviteter som kan foregå enten på eller uden for arbejdspladsen og som også kan involvere medarbejdernes ægtefælle og børn, og hvor der ikke ydes kompensation af nogen art til de medarbejdere, som ikke deltager.

Personalepleje omfatter imidlertid også gaver m.v. til enkelte medarbejdere, når gaven enten er udtryk for arbejdsgiverens medfølelse eller ydes i anledning af en privat eller arbejdsmæssig mærkedag.

Skatteministeriet bør høres

I vedlagte bilag har vi opregnet 10 eksempler på aktiviteter / gaver, som efter vores bedste opfattelse bør karakteriseres som personalepleje. Vi er imidlertid langt fra sikre på, at SKAT er enig i, at de gældende regler giver hjemmel hertil. Til brug for behandlingen af det kommende lovforslag skal vi derfor tillade os at foreslå udvalget, at man beder skatteministeriet om en konkret vurdering af alle de 10 eksempler.

Hvis skatteministeriet måtte mene at alle eller flertallet af de beskrevne ydelser skal anses for personalegoder, skal vi samtidig anmode udvalget overveje, om man er enig heri, og om ikke man bør benytte lejligheden til - en gang for alle - at lovgive på dette område. Som nævnt ovenfor er det vores vurdering, at medierne også frem over vil blive fyldt med historier om disse regler, hvis dette ikke sker.

Er det rent praktisk ikke muligt at udvide lovforslaget til også at omfatte en definition af begrebet "personalegoder", skal vi anbefale, at hele lovforslaget udskydes til efteråret, idet der ingen negative konsekvenser vil være herved. Ændringen af indberetningsbekendtgørelsen kan således ske alligevel.

Bemærkninger til det fremlagte udkast til lovforslag

Ifølge det fremlagte udkast til lovforslag skal der fremover ske beskatning af gaver, såfremt værdien af disse på årsbasis kommer til at overstige 1.000 kr. En beløbsgrænse som - hvis den nugældende praksis for definition af personalegoder opretholdes - vil blive overskredet i rigtig mange tilfælde, fordi julegaver skal tælles med ved afgørelsen af om beløbsgrænsen er overskredet. Efter vores opfattelse er denne opbygning af reglerne uhensigtsmæssig. Efter vores opfattelse bør reglerne udformes sådan, at der helt bortses fra gaver - herunder julegaver - og andre goder, der modtages som led i almindelig personalepleje.

Lovudkastet rummer i øvrigt ingen oplysning om, hvorledes lønmodtagerne skal kunne opfylde deres selvangivelsespligt i de tilfælde, hvor bagatelgrænsen overskrides. Det synes således forudsat, at lønmodtagere løbende skal indhente oplysninger hos deres arbejdsgiver om værdien af de modtagne gaver såvel som af "kuvertprisen" ved visse personalearrangementer. I givet fald vil den administrative lettelse hos virksomhederne blive illusorisk. Vi skal derfor anmode udvalget om også at indhente skatteministeriets kommentar hertil.

For så vidt angår gavekort vil vi anbefale, at anledningen benyttes til at gøre op med den efter vores opfattelse forældede skattemæssige praksis, der gælder på dette område og som indebærer, at gavekort med få undtagelser sidestilles med kontanter. Dels fordi gavekort i alle afskygninger bliver mere og mere udbredte - således at der oftere og oftere opstår problemer i forhold til disse - dels fordi den nugældende praksis synes at udspringe af en opfattelse af, at gavekort almindeligvis kan veksles til kontanter, hvilket imidlertid ikke er tilfældet. Det tilføjes herved, at gavekort skattemæssigt sidestilles med tingsgaver i både Norge og Sverige.

Med hensyn til den del af forslaget som angår skattefritagelse for fribilletter - hvilket forslag vi bifalder - vil vi anbefale at dette udvides til at omfatte alle fribilletter, der er udstedt af forretningsmæssige årsager. Hvis reglerne kun kommer til at omfatte de tilfælde, hvor arbejdsgiveren er sponsor, vil det nemlig betyde, at fx journalister og især mange kommunalt ansatte vil skulle beskattes, fordi deres arbejdsgiver kun sjældent er sponsor.

Afsluttende bemærkninger

SKAT har netop i dag offentliggjort en afgørelse om de skattemæssige konsekvenser ved deltagelse i et delvist arbejdsgiverbetalt motionsløb (Eventyrløbet). Afgørelsen er et udmærket udtryk for den usikkerhed, der er opstået inden for det seneste år. En usikkerhed som næppe kan elimineres uden lovgivning på området, og som - hvis dette ikke sker - vil betyde, at SKAT fremover vil skulle bruge ganske mange ressourcer på at besvare anmodninger om bindende svar om alle tænkelige personaleaktiviteter. En belastning som i betragtning af områdets provenumæssige betydning synes helt urimelig.

Med venlig hilsen

f. Ida Gert Jensen
Skattechef, partner

Marlene Frøtel Sørensen


Henning Boye Hansen
Skattekonsulent

23. marts 2011
Vores ref. 190731/HBH

Bilag

Personalepleje - eksempler

1. En murerlærling består sin svendep prøve og modtager i den anledning en gave i form af et Playstationspil fra sin arbejdsgiver.
2. Et slagteri med 900 ansatte inviterer hvert år samtlige ansatte og deres familier til juletræsfest i den lokale idrætshal. Sidste år tilmeldte knap 300 ansatte sig arrangementet, og det samlede deltagerantal endte derfor inklusive ægtefæller og børn på næsten 1000 personer. Der er ingen deltagerbetaling. Arrangementet starter med kaffe og kringler. Børnene får en sodavand og en slikpose. Senere danses der omkring et kæmpe juletræ og der arrangeres lege for børnene. Til slut køres 3 pølsevogne ind i hallen, hvorfra deltagerne kan forsyne sig med ristede og kogte pølser og brød. Ved siden af juletræsfesten holdes der traditionel julefrokost på virksomheden.
3. En medarbejder på en medicinalvirksomhed modtager i anledning af sin 50 års fødselsdag et gavekort til en værdi af 500 kr. fra sin arbejdsgiver. Gavekortet er udstedt af den lokale handelsstandsforening og kan anvendes i alle de forretninger i byen, som er medlem af handelsstandsforeningen, og kan ikke veksles til kontanter.
4. Et pengeinstitut med afdelinger over hele landet inviterer hvert 4. år samtlige medarbejdere til en stor fest, hvor en kendt TV-vært virker som konferencier og hvor der både er underholdning af kendte stand up komikere og popstjerner. Dansemusikken leveres også af et kendt band. Da langt de fleste af deltagerne bor langt fra det sted, hvor festen holdes, tilbydes alle medarbejdere overnatning på hotel. De medarbejdere, som ikke tilmelder sig arrangementet, modtager ingen kompensation. Festen er et supplement til lokale personalefester og arrangeres for at medarbejderne skal lære hinanden at kende på tværs af afdelingerne.
5. En ældre medarbejder i et arkitektfirma falder en vinterdag uden for sin egen gadedør og brækker benet. Arbejdsgiveren sender straks en "god bedring-gave" bestående af en flaske portvin, en æske chokolade samt en god bog.
6. I en produktionsvirksomhed med mere end 500 ansatte startes en intern konkurrence om at nedbringe sygefraværet. Præmien til den vindende afdeling består af en biograftur med forudgående spisning på en cafe. De medarbejdere i den vindende afdeling, som ikke deltager i turen, modtager ingen kompensation.
7. En sekretær i en fagforening går på efterløn og modtager i den forbindelse en gave i form af et gavekort til et weekendophold på en kro for 2 personer.
8. På en arbejdsplads med mange kvindelige medarbejdere opfordrer indehaveren disse til at tilmelde sig Tøserunden - et populært motionscykelløb kun for kvinder - og betaler ikke kun startgebyret, men også for en frokostkurv til deltagerne. Medarbejdere, som ikke deltager, modtager ingen kompensation. Arrangementet er et supplement til de sædvanlige personalefester og er en ren social aktivitet og har ingen reklameværdi for virksomheden.
9. En medarbejder på en avisredaktion sygemeldes på grund af stress. På opfordring fra hendes chef aftaler hendes tre nærmeste kolleger - som hun normalt ikke ses sammen med privat - en besøgsordning, hvorefter de i fraværperioden på skift inviterer hende på lange vandreture med afsluttende cafebesøg. Virksomheden støtter ordningen ved at refundere caferegningerne.
10. Et revisionsfirma med afdelinger over hele landet afholder hvert kvartal et introduktionsarrangement for nye medarbejdere. De samles fra hele landet på et centralt sted, hvor de modtager en generel introduktion til virksomheden. Om eftermiddagen kører deltagerne i bus til en lokal Go Kart - bane, hvor de inddeles i hold og konkurrerer mod hinanden i et såkaldt Le Mans - løb og hvor der sluttes af med spisning i cafeteriaet.