



Skatteministeriet

20. marts 2019
J.nr. 2019 - 2114

Til Folketinget – Skatteudvalget

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 295 af 28. februar 2019 (alm. del). Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Dennis Flydtkjær (DF).

Karsten Lauritzen

/ Søren Schou



Spørgsmål

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 27. februar 2019 fra Ida Randal om godtgørelser i forbindelse med ligebehandlingsloven, jf. SAU alm. del - bilag 151.

Svar

Henvendelsen vedrører beskatning af godtgørelser, der fastsættes på grund af overtrædelse af forbuddet mod bl.a. afskedigelse i ligebehandlingslovens § 9. Indledningsvist vil jeg gerne understrege, at jeg efter reglerne i skatteforvaltningsloven ikke har lov til at gå ind i konkrete sager. Jeg kan derimod kommentere de omhandlede regler.

Med lovforslag nr. 188 (1999-2000) blev reglerne om beskatning af fratrædelsesgodtgørelser ændret, jf. ligningslovens § 7 U. Med ændringerne blev den lempelige beskatning af fratrædelsesgodtgørelser skærpet, dog således at de fortsat beskattes lempeligere end almindelig lønindkomst, da fratrædelsesgodtgørelser kun beskattes af den del, der overstiger 8.000 kr. Under lovforslagets behandling blev der spurgt til, hvilke andre godtgørelser der ville blive berørt af den foreslåede ændring (spm. 3 til L 188). Skatteministeren svarede følgende:

”Ifølge praksis er udbetalinger, der af den hidtidige arbejdsgiver udredes i umiddelbar forbindelse med og direkte som følge af fratræden eller en væsentlig ændring af ansættelsen, blevet anset for at være fratrædelsesgodtgørelser. De foreslåede ændringer ændrer ikke ved denne praksis.

Det betyder, at bl.a. følgende godtgørelser er omfattet af de foreslåede lovændringer

- godtgørelser efter funktionærlovens § 2 a for opsigelse eller uberettiget bortvisning efter uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år,
- godtgørelser efter funktionærlovens § 2 b for opsigelse uden rimelig grund eller ved uberettiget bortvisning efter funktionærens fyldte 18. år og efter mindst 1 år uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed, der overstiger den løn som funktionæren har ret til i opsigelsesperioden,
- godtgørelser for afskedigelse på grund af arbeidstagers krav om ligebehandling efter § 9 i ligebehandlingsloven i det omfang godtgørelsen ikke træder i stedet for løn,
- godtgørelser efter § 4 a i lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af forholdsforhold i det omfang godtgørelsen ikke træder i stedet for løn”.

Godtgørelser, der fastsættes på grund af overtrædelse af forbuddet mod bl.a. afskedigelse i ligebehandlingslovens § 9, beskattes ligesom fx de nævnte godtgørelser efter funktionærloven således som fratrædelsesgodtgørelse efter ligningslovens § 7 U, fordi de udredes af arbejdsgiveren i umiddelbar forbindelse med og direkte som følge af fratræden eller en

væsentlig ændring af ansættelsen. Jeg mener derfor ikke, at der er grundlag for at ændre beskatningen af denne type godtgørelser.

For så vidt angår arbejdsgivere, så har de mulighed for at fratække driftsomkostninger, dvs. udgifter, der er afholdt for at erhverve, sikre eller vedligeholde indkomsten. Det beror på en konkret vurdering, om en udgift må anses for en driftsomkostning. Ved vurderingen lægges der bl.a. vægt på, om udgiften må anses for et naturligt led i virksomhedens løbende drift, om udgiften må anses for sædvanlig og normal, og om udgiften er af pønal karakter. Praksis viser bl.a., at der som udgangspunkt ikke er fradrag for bøder, og fx gives der ikke fradrag for parkeringsbøder, selvom bøden måtte være pådraget i forbindelse med udøvelse af erhverv.

Praksis viser dog, at der er mulighed for at få fradrag for en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Skatterådet har således i en konkret afgørelse (SKM2014.355.SR) fundet, at det på basis af de konkrete omstændigheder i sagen måtte anses for udslag af en naturlig og sædvanlig driftsrisiko, at en arbejdsgiver havde pådraget sig en forpligtelse til at betale godtgørelse for brud af ligebehandlingsloven ved at afskedige en medarbejder.

Som det fremgår, så afhænger det af en konkret vurdering, om arbejdsgivere har fradrag for udgifter som en driftsomkostning. Ved den konkrete vurdering er der mulighed for at tage hensyn til omstændighederne ved afholdelsen af udgiften. Jeg mener derfor heller ikke, at der er grundlag for at ændre lovgivningen på dette punkt.