



# Indhold

## **1. Generelle velfærdsforanstaltninger**

- 1.1 Arrangement og firmasport
- 1.2 Sundhedstjek
- 1.3 Vaccinationer

## **2. Arbejdsrelaterede skader**

- 2.1 Forebyggelse og behandling
- 2.2 Vaccinationer

## **3. Skattefrie generelle ordninger**

## **4. Skattepligtige sundhedsudgifter**

- 4.1 Sundhedsbehandling
- 4.2 Beskatning og indberetning
- 4.3 Integreret forsikring

## **5. Syge- og ulykkesforsikringer**

## Sundhed på arbejdspladsen er et vidt begreb. Derfor er der behov for at kunne skelne mellem de forskellige typer af udgifter.

Arbejdsgiver har som hovedregel altid fuldt skattemæssigt fradrag for udgifter afholdt over for personale, uanset om der er tale om udgifter til forbedring af indeklima, til frugt og kaffe/te, til sundhedsbehandling så som massage, rygeafvænning og behandling på hospital eller til et fitnessabonnement.

Det er uden betydning for arbejdsgivers fradragsret, om udgifterne afholdes som led i en generel ordning, individuelt pr. medarbejder, eller om det sker ved betaling af en forsikringspræmie. Spørgsmålet er derimod, om medarbejderen skal beskattes, når arbejdsgiveren afholder udgiften?

I det følgende gives et samlet overblik over det skattemæssige regelsæt for beskatning af arbejdsgiverbetalte velfærds- og sundhedsydelse opdelt på:

1. Generelle velfærdsforanstaltninger.
2. Arbejdsrelaterede skader.
3. Skattefrie generelle ordninger.
4. Skattepligtige sundhedsudgifter.
5. Syge- og ulykkesforsikringer.

### 1. Generelle velfærdsforanstaltninger

Generelle personale- og velfærdsordninger på arbejdspladsen beskattes ifølge praksis normalt ikke, hvis de er:

- Uden væsentlig økonomisk værdi.
- Ikke individualiserbar pr. medarbejder.
- Ikke finansieret i en lønpakke\*.

\*Sundhedsydelse, der er skattefrie som en del af en virksomheds generelle personalepleje, kan ikke indgå i en lønpakke, og kan altså ikke finansieres af medarbejderne via en reduktion af bruttolønnen.

Typiske eksempler er arbejdsgivers betaling af tilskud til almindelige generelle personaleudgifter som frugtordninger, kildevand samt andre velfærdsforanstaltninger på arbejdspladsen.

### 1.1 Arrangement og firmasport

Arbejdsgivers udgifter eller tilskud til visse former for firmasport (se vores publikation om personaleforeninger) og andre fælles arrangementer, samt udgifter til indretning af motionsfaciliteter på arbejdspladsen (motionsrum, tennisbane eller andet) anses for generel personalepleje. Medarbejderne beskattes som hovedregel ikke af brug af sådanne faciliteter.

Hvis arbejdsgiveren derimod også betaler for en personlig instruktør, er medarbejdernes brug af faciliteterne som udgangspunkt skattepligtig, da der er tale om en væsentlig økonomisk værdi, der kan henføres til den enkelte medarbejder.

### 1.2 Sundhedstjek

Et arbejdsgiverbetalt "sundhedstjek" (undersøgelse af mindre omfang), som sker i arbejdsgivers regi og på arbejdsgivers foranledning, er skattefrit for medarbejderne, hvis der er tale om en ordning, der tilbydes alle medarbejdere. Skattefriheden er dog betinget af, at der kun foretages få og simple målinger med henblik på at give et overordnet billede af medarbejderens helbredsstatus.

En omfattende helbredsundersøgelse er skattepligtig for medarbejderen, hvis arbejdsgiver afholder udgiften.

### 1.3 Vaccinationer

Vaccination af medarbejdere kan anses for omfattet af begrebet generel personalepleje, og vil som følge heraf være skattefri, hvis vaccinationen er uden væsentlig værdi og er stillet til rådighed på arbejdspladsen for alle ansatte.

Ifølge praksis kan værdien af vaccination af nøglemedarbejdere, der vanskeligt kan undværes i en kommende spidsbelastningsperiode, ud fra en konkret vurdering være omfattet af den særlige bagatelgrænse, se næste afsnit 2.2.

## 2. Arbejdsrelaterede skader

### 2.1 Forebyggelse og behandling

Arbejdsgiverbetalte sundheds- og velfærdsudgifter, som er erhvervmæssigt begrundede, er skattefrie for medarbejderen. Skattefriheden forudsætter ikke, at behandlingen er lægeligt godkendt. Arbejdsgiveren kan således betale for sundhedsudgifter, der relaterer sig til den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, og arbejdsgiveren kan herudover betale udgifter til forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede skader, uden at dette bliver

skattepligtigt for medarbejderen. Dette omfatter f.eks. udgifter til professionel instruktion i korrekt arbejdsstilling, indretning af arbejdspladsen og i øvrigt udgifter afholdt med henblik på at forebygge og behandle arbejdsrelaterede skader.

Arbejdsgiverbetalte udgifter til fysioterapi, zoneterapi, kiropraktik og akupunktur mv. vil også være skattefrie for medarbejderen, hvis der er tale om forebyggelse eller behandling af en arbejdsrelateret skade.

Arbejdsgivers betaling af sådanne ydelser kan også ske i form af en forsikringsordning. Det er dog væsentligt at være opmærksom på, at forsikringen udelukkende omfatter behandling og forebyggelse af arbejdsrelaterede skader. Hvis forsikringen omfatter andre ydelser af privat karakter, vil den fulde præmie være skattepligtig, se også afsnit 4.

Der skal ikke nødvendigvis være tale om en generel ordning for alle.

Det samme gælder arbejdsgivers betaling af udgifter til behandling på et privathospital, hvis der er tale om behandling af en skade, der er påført medarbejderen under udførelse af arbejdet. Det samme gælder betaling af udgifter til psykologhjælp i forbindelse med

forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede skader som følge af hændelser på arbejdspladsen (krisehjælp).

Arbejdsgiverbetalt behandling af stress anses som udgangspunkt for betaling af en privat udgift og vil være skattepligtig for medarbejderen. Hvis det kan påvises, at stress er opstået som følge af arbejdet, kan behandling af denne stress anses for forebyggelse af arbejdsrelateret sygdom og dermed være skattefri for medarbejderen. Det kræver dog, at der har været et behandlingsforløb forinden, og at der ikke er tale om kortvarig stress. Skattemæssigt anses stress i sig selv ikke for en sygdom.

Arbejdsgivers betaling af skærmbriller er også fritaget for beskatning for den enkelte medarbejder, forudsat at de kun er til brug på arbejdspladsen.

## 2.2 Vaccinationer

Specielle vaccinationer, der er direkte nødvendige for at udføre arbejdet, f.eks. fordi man tjenstligt udsendes til et område med malaria eller gul feber, er skattefrie, fordi det er de arbejdsmæssige forhold, der medfører, at medarbejderen er udsat for smitte.

Hvis arbejdsgiveren tilbyder vaccination

til særligt udvalgte medarbejdere, der vanskeligt kan undværes i spidsbelastningsperioder, er der tale om et skattepligtigt gode. Værdien af godet kan dog medgå i opgørelsen af den særlige bagatelgrænse (6.100 kr.), fordi det i overvejende grad anses for at være ydet af hensyn til arbejdet.

## 3. Skattefrie generelle ordninger

Udgifter til behandling af medarbejderes misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler samt rygeafvænnning, er omfattet af skattefrihed, jf. ligningslovens § 30. Behandling af andre former for misbrug er ikke omfattet af disse regler, f. eks. arbejdsgiverbetalt behandling af spilafhængighed.

Skattefriheden er ikke forbeholdt udgifter til en begrænset periode. Dog er skattefriheden for dækning af udgifter til medicin begrænset til en periode på 6 måneder.

Det er et krav, at ordningen er tilbudt alle medarbejdere på ens vilkår. Dog må tilbuddet godt begrænses ud fra anciennitet og antal arbejdstimer.

Behandling af alkohol- og misbrugsproblemer kræver en skriftlig erklæring fra en læge om behovet for behandling.

Der er dog ikke noget krav om lægehenvielse eller lægeerklæring i forbindelse med arbejdsgiverbetalt rygeafvænnning.

Skattefriheden for rygeafvænnning omfatter f.eks. terapi og rådgivning samt farmakologiske hjælpemidler som eksempelvis nikotinpræparater (plaster, tyggegummi, inhalator etc.).

## 4. Skattepligtige sundhedsudgifter

### 4.1 Sundhedsbehandling

Betaler arbejdsgiver udgifter til sundhedsbehandling for den enkelte medarbejder, vil der som udgangspunkt være tale om et skattepligtigt personalegode, hvis udgifterne ikke kan anses for at vedrøre generel personalepleje (afsnit 1), arbejdsrelaterede skader (afsnit 2) eller behandling af misbrug (afsnit 3).

Der vil være skattepligt, uanset at der er tale om lægefagligt begrundet behandling, og uanset at der er tale om en generel ordning tilbudt alle medarbejdere. Og der er skattepligt, uanset om arbejdsgiver betaler udgifterne direkte eller ved betaling af en forsikringspræmie (sundhedsforsikring).

Hvis en sundhedsordning/-forsikring både indeholder skattefrie elementer (til f.eks. forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede

skader) og skattepligtige elementer (der relaterer sig til privatsfæren), vil hele ordningen og dermed hele den arbejdsgiverbetalte præmie til en forsikring være skattepligtig.

Dog vil præmien for en forsikring, der både indeholder skattepligtige ydelser og ydelser, omfattet af ligningslovens § 30 (misbrugsbehandling, jf. afsnit 3), kunne opdeles, således at den del af præmien, der kan henføres til ydelserne efter § 30, er skattefri.

Er forsikringen opdelt, således at der reelt er tale om to produkter med separat præmieopkrævning, vil den arbejdsgiverbetalte præmie være skattefri for medarbejderen, hvis forsikringen udelukkende dækker skattefrie ydelser. En eventuel tillægsforsikring, som dækker fritiden, vil være skattepligtig, hvis den betales via arbejdsgiver.

#### **4.2 Beskatning og indberetning**

Arbejdsgiverbetalt sundhedsbehandling, herunder præmier for sundhedsforsikringer, skal beskattes som A-indkomst, og arbejdsgiver har pligt til at indberette værdien i særskilt felt 26 til elndkomst samt indeholde AM-bidrag og A-skat (værdien skal også indgå i felt 13).

Beskatningstidspunktet for arbejdsgiverbetalte præmier til sundhedsforsikringer følger de almindelige regler for personalegoder og vil afhænge af den enkelte forsikringstype.

##### **4.2.1 Forsikringsdækning afhængig af medarbejderens ansættelse**

Hvis forsikringen kun dækker, så længe medarbejderen er ansat, anses medarbejderen for løbende at erhverve ret til forsikringsydelsen i takt med, at ansættelsesforholdet består. I dette tilfælde skal der ske periodisering og løbende beskatning i de lønperioder, hvori medarbejderen er dækket af forsikringen. Indberetning til elndkomst skal ske på månedsbasis.

##### **4.2.2 Forsikringsdækning for en fastsat periode**

Hvis en medarbejder erhverver ubetinget ret til forsikringsdækning i f.eks. et helt år fra første dag, hvor forsikringen dækker (dvs. dækningen er ikke betinget af, at medarbejderen er ansat i hele perioden), skal der ske beskatning og indberetning af hele årspræmien til elndkomst i den lønperiode, hvori der sker beskatning og forsikringsperioden påbegyndes.

#### **4.3 Integreret forsikring**

Indberetningspligten vedrørende præmier til sundhedsforsikringer er pålagt forsikrings-selskabet eller pensionskassen, hvis sundhedsforsikringen indgår som en ikke adskilt del af en pensionsordning. Begrundelsen for dette er, at arbejdsgiver typisk ikke kender prisen for de enkelte dækninger – herunder sundhedsforsikringen, hvis der er tale om en integreret forsikring i en obligatorisk firmapensionsordning

#### **5. Syge- og ulykkesforsikringer**

Hvis en arbejdsgiver tegner en syge- og ulykkesforsikring for medarbejderen, kan medarbejderen være skattepligtig af godet.

Forskellen fra situationen med sundhedsbehandling er her, at forsikringsordningerne også kan indeholde erstatninger ved eksempelvis tab af arbejdsevne, død m.v.

Præmien for en ulykkesforsikring, der udelukkende dækker ulykker i arbejdstiden, eller rejseulykkesforsikringer, der alene dækker rejser i arbejdsgiverens tjeneste, er ikke skattepligtig for medarbejderen.

Ved en syge- og ulykkesforsikring, der dækker både i arbejds- og i fritiden, skelner man mellem, om forsikringssummen er over eller

under 500.000 kr. på tegningstidspunktet. Overstiger dækningen 500.000 kr., skal der ske en opdeling af præmien, så medarbejderen beskattes af den del af præmien, der vedrører fritidsdækningen, mens den del af præmien, der angår dækningen i arbejdstiden, er skattefri.

Hvis forsikringen også dækker ægtefælle eller andre familiemedlemmer, vil denne del af præmien være skattepligtig for medarbejderen.

# Kontorer i Danmark

## Aalborg

Østre Havnepromenade 26, 4. sal  
9000 Aalborg  
Tel. +45 98 79 60 00  
aalborg@deloitte.dk

## Aarhus

City Tower  
Værkmestergade 2, 18.-21. etage  
8000 Aarhus C  
Tel. +45 89 41 41 41  
aarhus@deloitte.dk

## Aars

Løgstørvej 14  
9600 Aars  
Tel. +45 96 98 23 00  
aars@deloitte.dk

## Esbjerg

Dokken 8  
6700 Esbjerg  
Tel. +45 79 12 84 44  
esbjerg@deloitte.dk

## Kolding

Egtved Allé 4  
6000 Kolding  
Tel. +45 75 53 00 00  
kolding@deloitte.dk

## København

Weidekampsgade 6  
2300 København S  
Tel. +45 36 10 20 30  
koebenhavn@deloitte.dk

## Løgstør

Jernbanegade 21  
9670 Løgstør  
Tel. +45 98 79 61 90  
loegstoer@deloitte.dk

## Odense

Tværkajen 5  
5100 Odense C  
Tel. +45 63 14 66 00  
odense@deloitte.dk

## Silkeborg

Papirfabrikken 26  
8600 Silkeborg  
Tel. +45 89 20 70 00  
silkeborg@deloitte.dk

## Slagelse

Ndr. Ringgade 70 A  
4200 Slagelse  
Tel. +45 58 55 82 00  
slagelse@deloitte.dk

## Nuuk

Imaneq 33, 6.-7. etage  
3900 Nuuk  
Tel. +299 32 15 11  
nuuk@deloitte.dk

# Deloitte.

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 264.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar (DTTL), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL, der også betegnes Deloitte Global, leverer ikke selv ydelser til kunderne. Vi henviser til [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for en udførlig beskrivelse af DTTL og dets medlemsfirmaer.

© 2018 Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. Medlem af Deloitte Touche Tohmatsu Limited.