



I denne publikation gennemgås de gældende regler og praksis for personalegoder pr. 1. januar 2021.

Vi henviser i øvrigt til vores øvrige publikationer om:

- It-beskatning.
- Firmabil / Egen bil.
- Arbejdsgiverbetalte sundhedsydelse.
- Fleksible lønpakker.
- Personaleforeninger.

Hvem er omfattet

Reglerne for beskatning af personalegoder anvendes, både når et gode ydes som led i et fast ansættelsesforhold og som led i en løser aftale om personligt arbejde i øvrigt. Bestyrelsesmedlemmer, konsulenter m.fl. kan således også være omfattet af reglerne.

Hvad er omfattet

Alt hvad en medarbejder modtager fra en arbejdsgiver, uanset om der er tale om ydelser i kontanter eller goder, hvor der ikke betales fuld pris, er som udgangspunkt skattepligtigt.

Udgifter, som arbejdsgiver afholder i rent erhvervs-mæssigt øjemed, er som hovedregel ikke skattepligtige for medarbejderen. Dette kunne typisk være rådighed over arbejdsredskaber eller afholdelse af udgifter i anledning af f.eks. jubilæum, afskedsreception m.m. Det samme gælder arbejdsgivers udgifter til forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader.

Beskatning

Ethvert vederlag i penge, som modtages for udført personligt arbejde i et tjenesteforhold, defineres som A-indkomst og beskattes som løn. Refusion af medarbejderens private udgifter anses ligeledes for vederlag i penge, og det samme er tilfældet, hvis arbejdsgiver

betaler medarbejderens skat af et skattepligtigt personalegode.

Værdien af personalegoder/naturalier er som hovedregel skattepligtig som B-indkomst. Visse goder er dog særskilt fritaget for beskatning, og andre goder skal kun beskattes, hvis den samlede værdi overstiger en af bagatelgrænserne.

Bagatelgrænser

Der er følgende to bagatelgrænser at holde styr på:

Den særlige bagatelgrænse; 6.500 kr. (2021)

Goder, som arbejdsgiver i overvejende grad har ydet og stillet til rådighed af hensyn til medarbejderens arbejde, er omfattet af den særlige bagatelgrænse og beskattes kun, hvis den samlede værdi af disse goder overstiger 6.300 kr.

Den generelle bagatelgrænse; 1.200 kr. (2021)

Øvrige skattepligtige personalegoder beskattes kun, hvis den samlede værdi af disse goder overstiger 1.200 kr. pr. år pr. medarbejder.

For begge grænsebeløb er der tale om en bagatelgrænse og ikke en bundgrænse. Det betyder, at der sker beskatning af hele beløbet (dvs. den fulde værdi af alle goder), hvis grænserne overskrides og ikke kun beskatning af det overskydende beløb. Det er medarbejderen, som i disse tilfælde har pligt til at selvangive den samlede værdi af goderne under henholdsvis den særlige bagatelgrænse på 6.500 kr. og den generelle bagatelgrænse på 1.200 kr.

Den almindelige julegave skal medregnes i den samlede værdi, når det skal vurderes, om den skattefrie bagatelgrænse er overholdt. Dog skal den almindelige julegave i naturalier aldrig beskattes, hvis værdien ikke overstiger 900 kr. pr. år – uanset at den generelle bagatelgrænse på 1.200 kr. i øvrigt overskrides. Dette gælder også, selvom der modtages julegaver fra flere arbejdsgivere, hvis blot værdien af den enkelte julegave ikke overstiger 900 kr.

Det er afgørende, at medarbejderne har overblik over de forskellige regelsæt, og hvilken kategori de enkelte goder skal henføres til, for at de fremover kan foretage en vurdering og få selvangivet den samlede værdi af mindre personalegoder korrekt. Det er ligeledes medarbejderne selv, som skal

fastsætte og selvangive markedsværdien af goderne. Eksempler på skattefrie og skattepligtige goder, samt hvilke goder der kan henføres til den generelle og den særlige bagatelgrænse, er vist i oversigten.

Skattefrie goder og generel personalepleje

Lovgivningsmæssigt er der en række personalegoder, som direkte er fritaget for beskatning. Det drejer sig f.eks. om uddannelse, brug af sponsorbilletter, som modtages i et ansættelsesforhold, samt privat benyttelse af en computer med tilbehør, stillet til rådighed til brug for arbejdet.

Personaleudgifter, som arbejdsgiveren afholder direkte til fordel for medarbejdernes trivsel i virksomheden som led i den generelle personalepleje, er heller ikke skattepligtige for medarbejderne. Der vil typisk være tale om udgifter til forbedring af arbejdsmiljøet eller arbejdsklimaet, og dette kunne f.eks. være udgifter til kaffe, te og frugtordning samt udgifter i forbindelse med sociale firmaarrangementer.

Værdiansættelse

Som hovedregel fastsættes den skattepligtige værdi af et personalegode til markedsværdien, dvs. den værdi, som medarbejderen kunne

have købt eller lejet ydelsen/godet til i almindelig fri handel og dermed lig den sparede private udgift. Dette svarer ofte – men ikke altid – til arbejdsgiverens udgift.

Markedsværdien for skattepligtige goder fraviges kun, hvor der er fastsat en særlig skematisk værdi for godet. Dette gælder f.eks. for fri bil, fri telefon samt fri kost og logi.

Egenbetaling

Den skattepligtige værdi af et personalegode kan reduceres ved, at medarbejderen yder en egenbetaling med beskattede midler. Der skal således kun ske beskatning af den værdi/ fordel, som medarbejderen opnår ud over en eventuel egenbetaling.

Ved beskatning af fri telefon er der dog ikke mulighed for at modregne en egenbetaling i den skematiske værdi.

Aftaler om lønomlægning, hvor der aftales en generel og reel reduktion af bruttolønnen før

skat, kan ikke betragtes som en egenbetaling, og aftaler om lønomlægning påvirker derfor hverken værdiansættelsen eller beskatningen. Dog vil en aftale om lønomlægning i forbindelse med rådighed over computer med tilbehør medføre beskatning, jf. særlig værnsregel (se vores publikationer om Fleksible lønpakker og It-beskatning).

Indberetningspligt

Arbejdsgiver har som udgangspunkt indberetningspligt for de fleste A- og B-indkomster. Opdelingen mellem A- og B-indkomst har kun betydning i forhold til, om arbejdsgiver har pligt til løbende at indeholde AM-bidrag og A-skat.

Værdien af personalegoder er som hovedregel skattepligtig som B-indkomst, medmindre det særskilt er gjort til A-indkomst.

A-indkomst – altid indberetning

Vederlag i penge og refusion af private udgifter defineres som A-indkomst. Herudover er f.eks. værdien af fri bil, fri telefon og arbejdsgiverbetalt sundhedsbehandling A-indkomst. Arbejdsgiver har altid indberetningspligt – uanset værdien – når der er tale om A-indkomst.

B-indkomst – med og uden indberetning

Visse B-indkomster (som f.eks. værdi af fri helårs- og sommer-/fritidsbolig) skal altid indberettes.

For øvrige skattepligtige personalegoder, der er B-indkomst, har arbejdsgiver som udgangspunkt kun pligt til at foretage indberetning, hvis værdien af det enkelte gode overstiger 1.200 kr.

Arbejdsgiver skal ikke holde styr på, hvor meget den enkelte medarbejder modtager af personalegoder omfattet af bagatelgrænserne. Kun i de tilfælde, hvor værdien af det enkelte gode overstiger 1.200 kr., skal der ske indberetning med værdi i felt 55 til elndkomst, jf. nedenfor.

Der kan i princippet gives flere forskellige personalegoder samtidig, uden at det medfører indberetningspligt, når blot værdien af det enkelte gode ikke overstiger 1.200 kr. Hvis der løbende (evt. som abonnement) ydes flere af samme type gode, f.eks. levering af en frugt- eller købmandskurv hver måned, eller hvis flere goder er delkomponenter til en samlet genstand, skal det dog anses for ét gode og indberettes, hvis værdien samlet overstiger 1.200 kr./år.

Arbejdsgiver skal heller ikke holde styr på, hvor meget den enkelte medarbejder modtager af personalegoder omfattet af den særlige bagatelgrænse på 6.500 kr.

Arbejdsgiver skal ikke indberette værdien af følgende goder:

- Goder omfattet af den generelle bagatelgrænse, dvs. med værdi på op til 1.200 kr. pr. gode.
- Arbejdsrelaterede goder omfattet af den særlige bagatelgrænse på 6.500 kr.
- Bonuspoint optjent i forbindelse med tjenesterejser.
- Firmabørnehave og firmavuggestue.
- Lejlighedsvis privat benyttelse af arbejdsredskaber (f.eks. håndværkers lån og brug af værktøj, trailer, lift m.m.).
- Privat benyttelse af goder stillet til rådighed af hensyn til arbejdet – uden at være omfattet af den gamle bagatelgrænse (f.eks. anden privat anvendelse af brobizz end mellem hjem og arbejde).
- Privat benyttelse af parkeringsplads (ved arbejdsstedet).

Medarbejderne har, som ovenfor anført, selvangivelsespligt for eventuel skattepligtig værdi af sådanne goder.

Herudover har arbejdsgiver i visse situationer pligt til at indberette et gode med en afkrydsning til elndkomst, f.eks. hvis der stilles offentlig befordring mellem hjem og arbejde til rådighed.

Oversigt

Nedenstående er en oversigt over typiske personalegoder. De er opdelt efter, hvordan de beskattes, og om arbejdsgiver har indberetningspligt via elndkomst.

A-indkomst

Følgende goder er skattepligtige og skal altid indberettes af arbejdsgiver med angivelse af værdi i de anførte felter til elndkomst:

- Firmabil, særskilt værdi i felt 19 (skal også indgå i felt 13).
- Fri telefon, særskilt værdi i felt 20 (skal også indgå i felt 13).
- Fri kost og logi, særskilt efter Skatterådets standardsatser/normalværdi i felt 21 (skal også indgå i felt 13).
- Jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse, felt 69 (skal ikke indgå i felt 13).
- Kontante tilskud/godtgørelser og gavekort, felt 13.
- Refusion af private udgifter (bøder, personlige medlemskaber og kontingenter), felt 13.
- Arbejdsgiverbetalt sundhedsbehandling, herunder præmie for en sundhedsforsikring, særskilt værdi i felt 26 (skal også indgå i felt 13).

B-indkomst (med AM-bidrag)

Følgende goder, der er stillet til rådighed for en ansat hovedaktionær eller anden ledende person med væsentlig indflydelse på egen aflønning, er skattepligtige og skal altid indberettes af arbejdsgiver med angivelse af værdi i de anførte felter til elndkomst:

- Helårsbolig, felt 50 + supplerende oplysning*).
- Sommer-/fritidsbolig, felt 51 + supplerende oplysning*).
- Lystbåd, felt 52 + supplerende oplysning*).

*) Hvis et af ovenstående goder ydes til en hovedaktionær, skal der foretages en supplerende indberetning ved at angive kode 61 i felt 68. Ydes godet til en direktør eller en anden medarbejder med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform, skal supplerende indberetning ske med angivelse af kode 60 i felt 68. I disse tilfælde bliver godet AM-bidragspligtigt – men AM-bidrag af værdien skal ikke indeholdes eller indberettes.

B-indkomst (uden AM-bidrag)

Følgende goder er skattepligtige og skal altid indberettes af arbejdsgiver med angivelse af værdi i de anførte felter til indkomst:

- Helårsbolig, felt 50.
- Sommer-/fritidsbolig, felt 51.
- Lystbåd, felt 52.
- TV-/radiolicens (medielicens), felt 53.

B-indkomst (uden AM-bidrag)

Følgende goder er eksempler på skattepligtige personalegoder, som skal indberettes af arbejdsgiver med angivelse af værdi i felt 56 til indkomst – uanset værdien.

- Beskatning af pc omfattet af værnsreglen (50% af udstyrets nypris, hvis godet indgår i en aftale med lønoplægning).
- Personalelån (hvis rentefordel).

B-indkomst (uden AM-bidrag)

Følgende goder er eksempler på skattepligtige personalegoder, som skal indberettes af arbejdsgiver med angivelse af værdi i felt 55 til indkomst, hvis værdien af det enkelte gode overstiger 1.200 kr.:

- Adgang/årskort til svømmehal, forlystelsespark, zoo, museum, teater og sportsbegivenheder m.m.
- Alarm (i privat bolig).
- Beklædning (almindelig uden logo).
- Blomster, vin og chokolade (som ikke anses for generel personalepleje).
- Fitness (adgang til faciliteter uden for arbejdsstedet).
- Gaver, præmier, påskønnelser og belønning i øvrigt.
- Helbredsundersøgelser (som omfatter mere end et sundhedstjek, uanset generel ordning).
- Jagt.
- Motionsløb (som ikke anses for generel personalepleje, som f.eks. maraton o. lign.).
- Motorcykel.
- Receptioner (af privat karakter).
- Rejser (rejser, ferie og ophold med turistmæssigt islæt).
- Rejser (ledsagers deltagelse i forretningsrejser m.m.).

B-indkomst (uden AM-bidrag) / Særlig bagatelgrænse, 6.500 kr.

Følgende er eksempler på skattepligtige goder, der i overvejende grad kan være ydet af hensyn til medarbejderens arbejde, og hvor værdien vil være omfattet af den særlige bagatelgrænse. Arbejdsgiver har ikke indberetningspligt for disse goder:

- Avis, tidsskrifter og magasiner – til brug ved arbejdet.
- Bespisning – ved overarbejde.
- Firmabeklædning – påbudt/ønsket af arbejdsgiver og med synligt logo eller navn.
- GPS – til brug ved arbejdet.
- Vareprøver – test af nye produkter.
- Vaccination – i særlige tilfælde.

Skattefrie goder

Følgende goder er eksempler på skattefrie personalegoder, som ikke skal indberettes, og som heller ikke tælles med i den generelle bagatelgrænse på 1.200 kr.:

- Alkoholafvænnning (generel ordning tilbudt alle på ens vilkår).
- Arbejdsmobiltelefon (som kun anvendes erhvervs-mæssigt).
- Arbejdsredskaber, uniformer og sikkerhedsbeklædning m.m.
- Computer med tilbehør til brug for arbejdet.
- Parkering ved arbejdsstedet.
- Receptioner (forretningsrelateret).
- Rygeafvænnning (generel ordning tilbudt alle på ens vilkår).
- Skærmbiller (forudsat at de kun er til brug på arbejdspladsen).
- Sponsorbilletter til sports- og kulturarrangementer.
- Sundhedsydelse til forebyggelse og/eller behandling af arbejdsrelaterede skader.
- Uddannelse (ikke udelukkende af privat karakter).

Skattefri generel personalepleje på arbejdspladsen

Følgende goder er eksempler på skattefri personalepleje, som ikke skal indberettes, og som heller ikke tælles med i den generelle bagatelgrænse på 1.200 kr.:

- Kaffe, te, frugt og vand m.m. (samt slik, kage og morgenbrød m.m. i ny og næ).
- Blomster i anledning af ansættelse, udnævnelse eller lign.
- Firmafester og -arrangementer (julefrokost, sommerudflugt, firma-idrætsdag, DHL-stafet og lign.).
- Jule- og nytårgaver i naturalier (op til 900 kr. årligt*).
- Kantineordning (hvis medarbejdernes egenbetaling opfylder mindstekravet på 15 kr./20 kr. pr. måltid). Omfatter kun tilskud fra arbejdsgiver til ét standardmåltid pr. dag.
- Lejlighedsgaver (af begrænset/passende værdi i anledning af private mærkedage).
- Motionsfaciliteter på arbejdspladsen.
- Personaleforeninger (hvis arbejdsgivers tilskud/indflydelse ikke er væsentligt).
- Personalerabatter (hvis prisen mindst svarer til arbejdsgivers kostpris).
- Sundhedstjek (af mindre omfang og værdi).

*) Værdien skal dog medregnes af medarbejderen ved opførelse af den generelle bagatelgrænse på 1.200 kr.

Afkrydsningsfelter

For visse personalegoder har arbejdsgiver pligt til at indberette via krydsmarkering til indkomst – uden angivelse af værdi, f.eks.:

- Fri befordring mellem hjem og arbejde mv. Arbejdsgiver skal foretage afkrydsning i felt 63. Omfatter adgang til befordring med offentlige eller private transportmidler betalt af arbejdsgiver, dog ikke firmabil, hvis denne særskilt er indberettet som "fri bil" i felt 19.

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

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

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

Nuuk

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

Deloitte.

Deloitte er en førende global leverandør af revision og erklæringsopgaver, konsulentydelse, finansiel rådgivning, risikostyring, skatterådgivning og dertil knyttede ydelser. Vores netværk af medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder findes i over 150 lande og territorier (samlet betegnet "Deloitte-organisationen") og servicere fire ud af fem virksomheder fra listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®. Læs mere på www.deloitte.com om, hvordan Deloitte omkring 330.000 medarbejdere gør en forskel.

Deloitte er en betegnelse for et eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limiteds ("DTTL") medlemsfirmaer, dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder (der samlet betegnes "Deloitte-organisationen"). DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og alle dets medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder udgør selvstændige og uafhængige juridiske enheder, som ikke kan forpligte hinanden over for tredjemand. DTTL og de enkelte DTTL-medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder er kun ansvarlige for egne handlinger og/eller udeladelse. DTTL leverer ikke ydelser til kunder. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.