

**KPMG Law**

Advokatfirma

# Ansattgoder - nye regler til besvær?

**Ståle Christensen, Ola Mæle, Anne Kristin Meyer**

—

Februar, 2019



**KPMG**



# Skatteplikt og rapporteringsplikt

## SKATTEPLIKT

**Enhver økonomisk fordel man får fra arbeidsgiver er skattepliktig**

**Rabatter fra andre enn arbeidsgiver som skyldes arbeidsforholdet er også skattepliktig**

## UNNTAK

- **Egne bestemmelser om personalrabatter**
- **Bestemmelser om ytelser fra uavhengige tredjeparter**

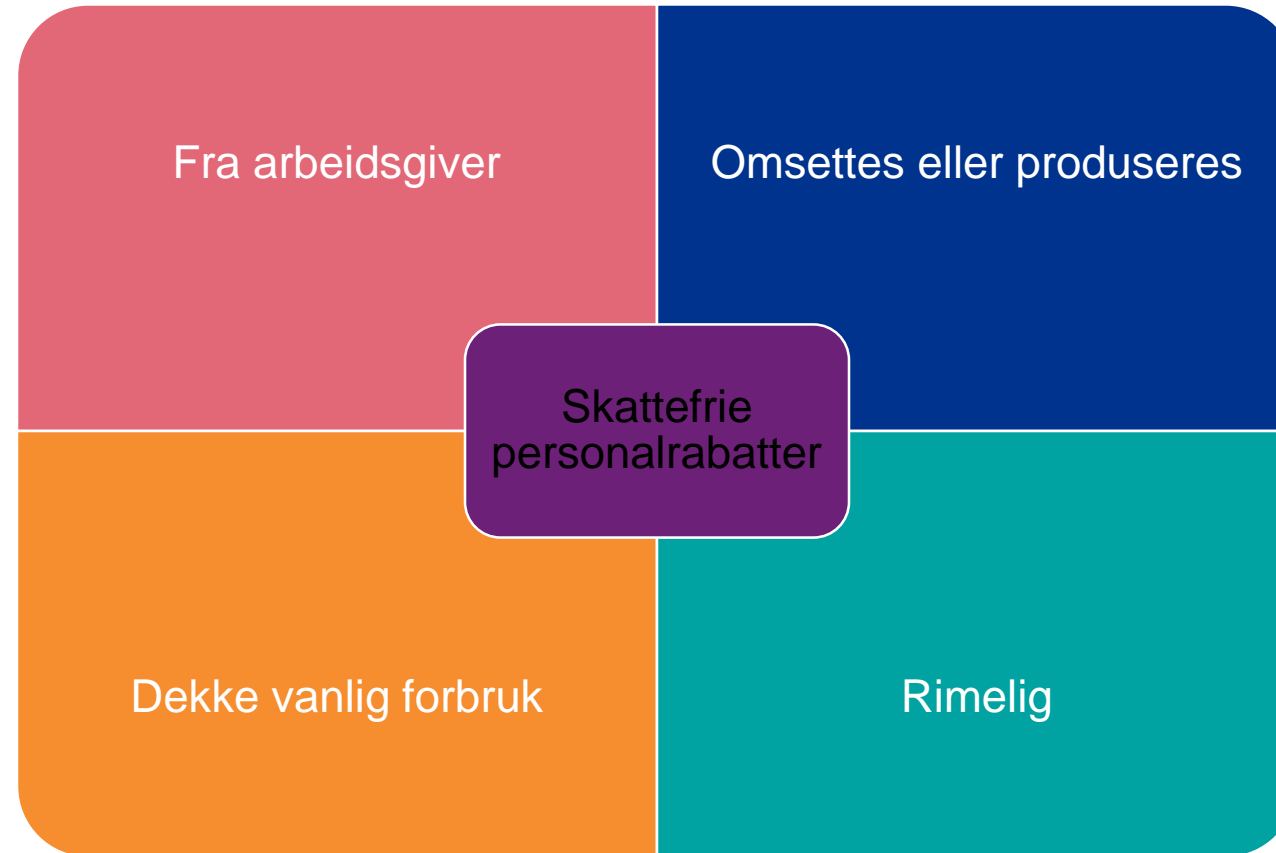
## RAPPORTERINGSPLIKT

**Arbeidsgiver har rapporteringsplikt for:**

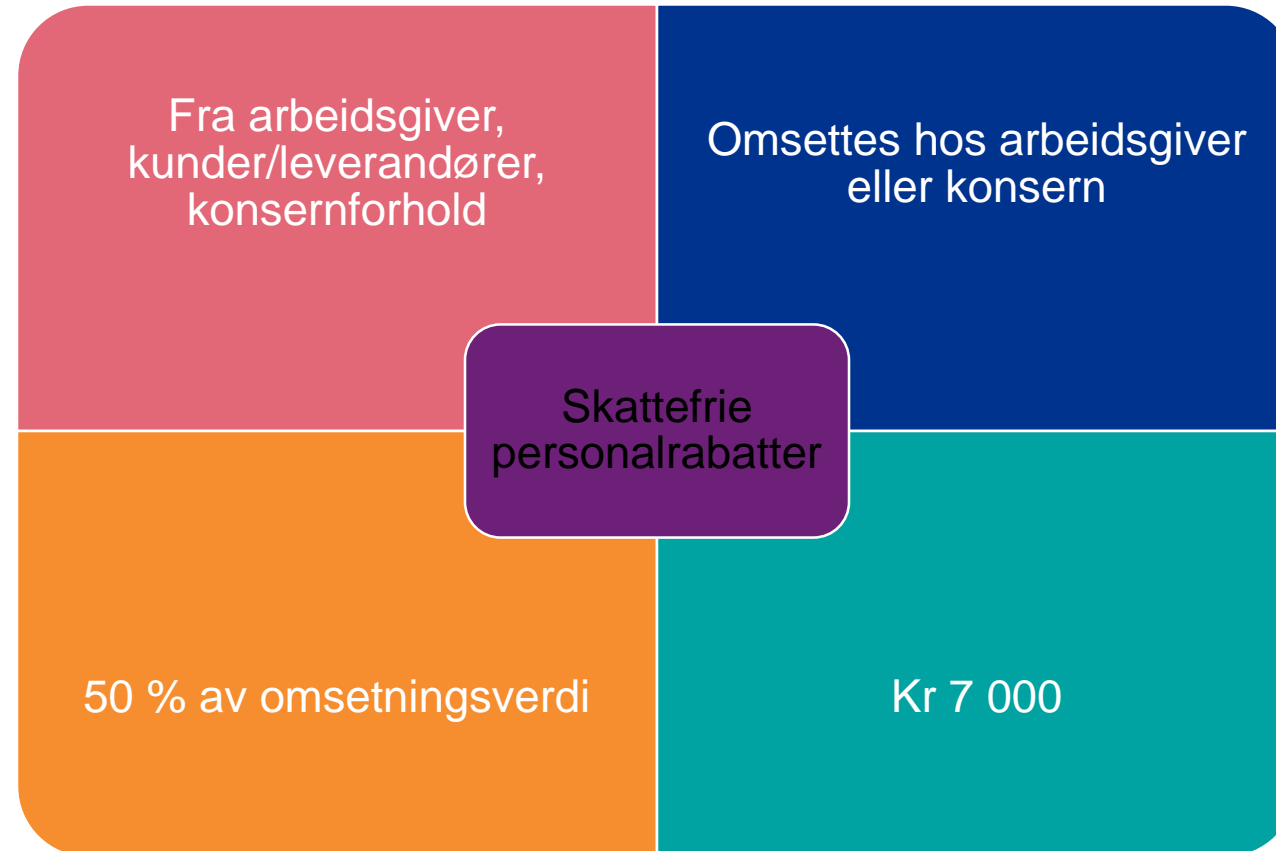
- **Egne personalrabatter**
- **Skattepliktige rabatter mottatt fra 3. parter**



# Tidligere regelverk



# Gjeldende regelverk fra 1. januar 2019



# Sammenhengen i regelverket

## Skatteplikt Varer/tjenester fra

---

- forretningspartner
- selskap som ikke er forretningspartner, men hvor arbeidsgiver gir motytelse for rabatten

## 7 000 Varer og tjenester som omsettes hos

---

- Arbeidsgiver
- Konsernselskap
- Arbeidsgiver men som er fra kunder/leverandører av arbeidsgiver

## Skattefritt

---

- Rabatter som arbeidsgiver formidler (ikke forretningspartner)
- Markeds - /naborabatter (ikke fra forretningspartner)



# Personalarabatter



# Hva er personalrabatter?

## Definisjon:

**«Personalrabatter er prisavslag som arbeidsgiver gir til ansatte på varer og tjenester som omsettes i virksomheten. Ordinære rabatter som arbeidsgiver yter til kunder og som arbeidstaker også kan benytte seg av, er ikke å anse som en personalrabatt»**



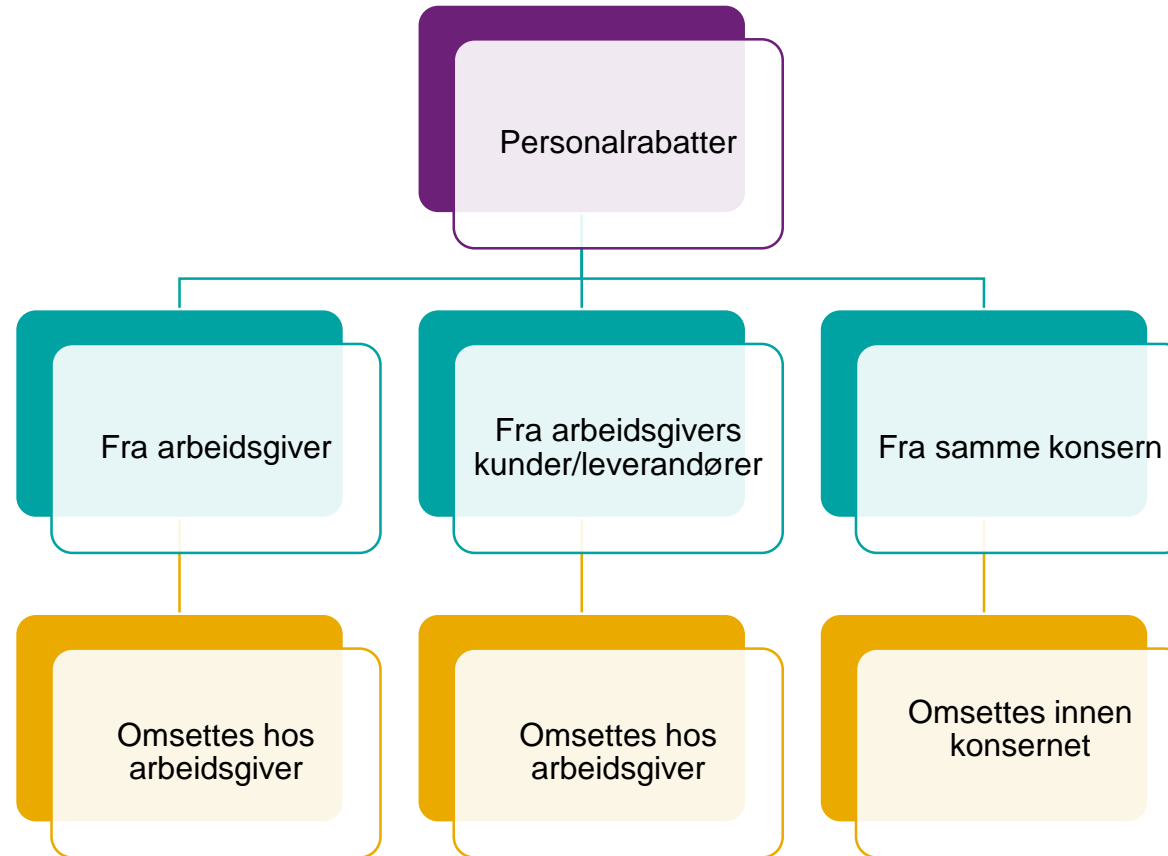
# Personalrabatter - nye regler

**Utgangspunkt: Skatteplikt på lik linje med enhver fordel som arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver**

- **Vilkår for skattefrihet:**
  - Rabattens verdi er maksimalt 50 % av omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet
  - Samlet verdi av rabatter kan maksimalt være kr 7 000
  - Varen eller tjenesten må omsettes hos arbeidsgiver eller innen konsernet
- Rapportering av skattepliktige rabatter



# Nytt regelverk - fra hvem?



# Fra hvem?

## **Arbeidsgiver - virksomheten hvor arbeidstaker er ansatt**

- **Krav om skriftlig arbeidskontrakt**
  - Flere arbeidsgivere
  - Ulik(e) stillingsprosent(er) – ikke krav til minste stillingsbrøk
- **Arbeidsinnleietilfellene**
  - Kan regnes som to arbeidsgivere, utleieselskapet f.eks. Manpower og det selskapet man er utleid til
- **Kan motta personalrabatter inntil kr 7 000 per år per arbeidsgiver**



**Konsern – rabatt som gis til ansatte innen samme konsern behandles etter reglene om personalrabatter når arbeidsgiver omsetter varen eller tjenesten innen samme konsern**

**Kunder/leverandører – omfattes av reglene om personalrabatter dersom varen eller tjenesten omsettes i arbeidsgivers virksomhet**



# Rabatter og ytelser fra tredjeparter

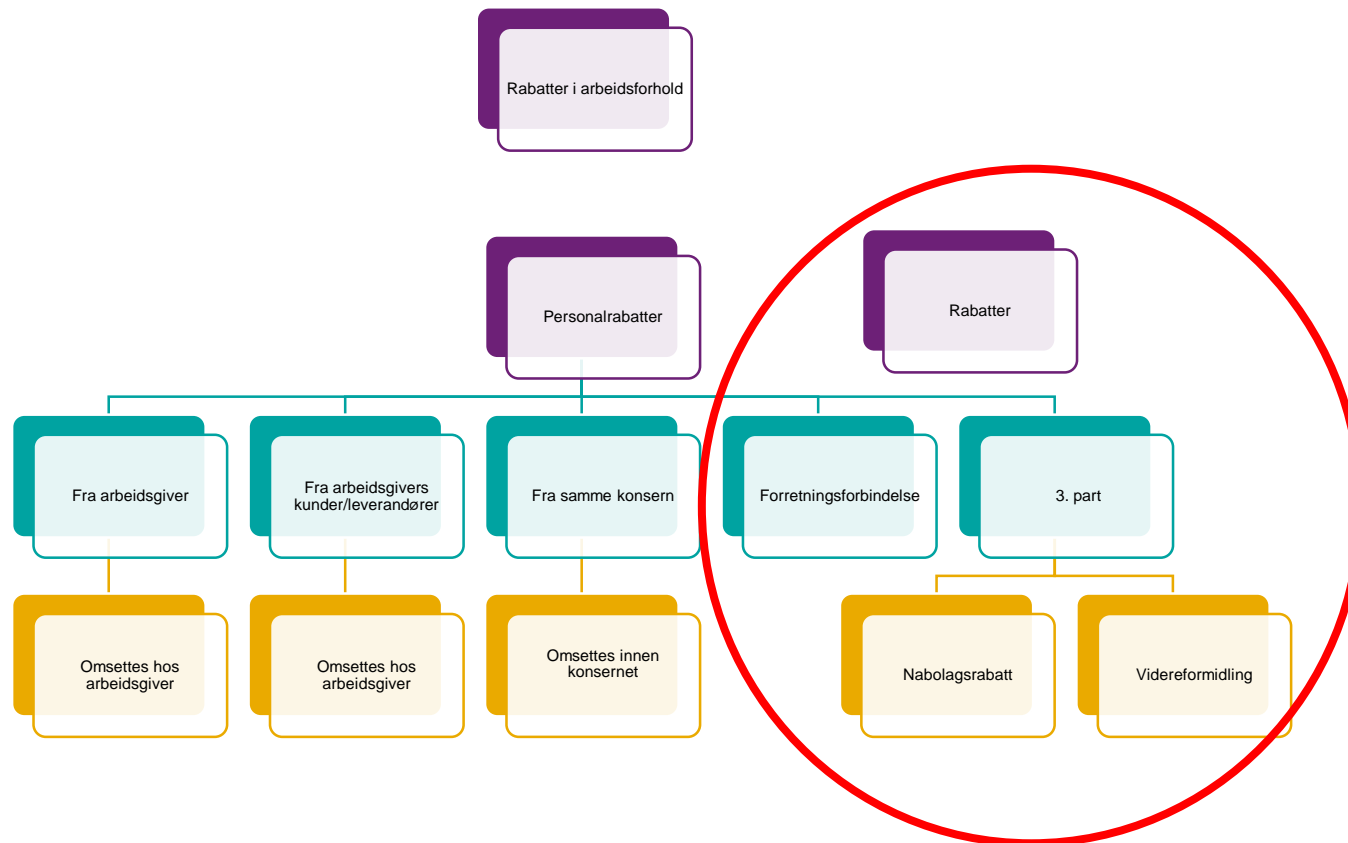
# Hva er tredjepartsrabatter?

## Definisjon:

**«Tredjepartsrabatter er rabatter som arbeidstaker mottar fra andre enn arbeidsgiver, men der rabatten henger sammen med at arbeidstaker er ansatt i arbeidsgivers virksomhet»**



# Nytt regelverk - fra hvem?



# Forretningsforbindelser

**Omfattende begrep - definisjon som følger av prinsipputtalelse fra Skattedirektoratet:**

- **Kunder**
- **Leverandører**
- **Andre som arbeidsgiver inngår avtale med om kjøp eller salg av varer eller tjenester**
- **Virksomheter som ansatte kjøper varer eller tjenester fra på vegne av arbeidsgiver, når kostnadene blir refundert av arbeidsgiver (f.eks. ved tjenestereise eller andre tjenstlige innkjøp)**
- **Andre virksomheter dersom arbeidsgiver yter noe til denne for at arbeidstaker skal få rabatt**
  
- **Grensedrøgning ved arbeidsavtaler også mellom arbeidstaker og forretningsforbindelsen;**
  - ***«Forretningspartneren kan ha arbeidsgiveransvaret for rabatten dersom det foreligger en selvstendig avtale mellom den og arbeidstakeren om det arbeid/oppdrag som skal utføres. Avtalen kan være skriftlig eller muntlig, og det må bero på en konkret vurdering av de faktiske omstendigheter rundt ytelsen.»***
  - **Ny tolkningsuttalelse fra SKD i jan/feb**



# Tredjeparter

**Rabatter fra andre enn arbeidsgiver og forretningsforbindelser hvor arbeidstaker mottar rabatten fordi arbeidsgiver gir en motytelse til tredjeparten – bytteforhold mellom arbeidsgiver og tredjepart;**

**Eksempler:**

- Flybonuspoeng som opptjenes på tjenestereiser
- Redusert medlemspris på treningssenter hvor arbeidsgiver har inngått avtale med treningssenteret

**Rabatter som ikke er tredjepartsrabatter:**

- Rabatter som er allment tilgjengelig
- Flybonuspoeng som opptjenes på fritidsreiser er en generell rabatt
- Nabolagsrabatter
- «Kjøpesenterrabatter» – praktiske årsaker
- Bagatellmessige bonuser og kick-backs

**Det formelle ansvaret for lønnsrapportering av tredjepartsytelser legges på den som har arbeidstaker i sin tjeneste (arbeidsgiver)**

# Tredjepartsrabatter og -ytelser

**Utgangspunkt: Skatteplikt på lik linje med enhver fordel som arbeidstaker mottar i arbeidsforholdet**

- **Nye regler for rapportering**

- Fra 1.1.2019 har arbeidsgiver det formelle ansvaret for å rapportere rabatter og andre ytelser som arbeidstaker mottar fra tredjeparter
  - Innhente opplysninger fra arbeidstaker
  - Må vurdere skatteplikten
  - Rapporteringsplikt i A-melding, forskuddstrekk og plikt til å betale arbeidsgiveravgift



# Tidspunkt for rapportering

## Rabatter fra arbeidsgiver:

- Kontantprinsippet – når ytelsen gis

## Rabatter fra forretningspartnere og tredjeparter:

- Fristen for å rapportere skattepliktige naturallytelser er 2 måneder etter ordinær rapporteringsfrist

## Eksempel:

Rabatten ytes 15. februar

Ordinær rapporteringsfrist er 5. mars

Utsatt rapporteringsfrist er 5. mai





# Særlig om flybonuspoeng

# Equinor og Telenor nekter ansatte bonuspoeng på privatreiser

Equinor og Telenor er blant selskapene som nekter ansatte bonuspoeng på private reiser, skriver Dagens Næringsliv.

NTB



Publisert: 03.01.2019 07:28.

1. januar ble det innført nye innrapporteringsregler for bruk av bonuspoeng, som forplikter arbeidsgivere til å skatteinnberette de ansattes bonusbruk.

Men stadig flere selskaper omgår byråkratiet med innberetning ved å nekte de ansatte bonuspoeng på private reiser, sier sjef Bernt Roger Eliassen i reisebyråkonsernet BCD Travels, til [avisen](#).

– Jeg vil anslå at 70 til 80 prosent av bedriftskundene vi har snakket med så langt har valgt å forby privat bruk av bonuspoeng opptjent på jobbreiser, sier han.

Equinor og Telenor, som til sammen har 40.000 ansatte, er blant selskapene som har innført en slik regel for sine ansatte.

annonse



– Det er den enkelte ansatte som har ansvar for å holde oversikt over egne bonuspoeng og sikre at de ikke tar ut bonuspoeng opptjent på forretningsreise, til private formål, sier pressetalsmann Bård Glad Pedersen i Equinor.

annonse

## Sika ComfortFloor

Miljø - Fleksibelt - Kvalitet  
Individuell design



## Slik unngår du helse- og miljøskadelige stoffer i bygg

## Frp-krav om å endre finansiering

# BONUSPOENG

## Hva er ikke nytt?

- **Fordel ved privat bruk av poeng opptjent i jobbsammenheng er skattepliktig**
- **Ansatte har tidligere hatt ansvar for å gi opplysninger i skattemeldingen**

## Hva er nytt?

- **Arbeidsgiver plikter å innrapportere skattepliktig fordel for sine ansatte fra og med 1.1.2019**
- **Plikt til å betale arbeidsgiveravgift og trekkplikt**
- **Forutsetter at arbeidsgiver har informasjon om ansattes skattepliktig fordel**

# BONUSPOENG – hva er skattepliktig?

- Privat bruk av bonuspoeng opptjent på tjenestereiser
- **Unntak:**
  - Bruk av poeng opptjent på tjenestereise ved;
    - Oppgradering og kjøp av fast track, lounge mv når det kjøpes på reisetidspunktet
    - Oppgradering mv. på grunn av gullkort mv.
    - Donasjon av opptjente poeng til frivillige organisasjoner
- Poeng opptjent på private reiser antas å være benyttet først – ikke skattepliktig
- Eventuelt foreta en forholdsmessig fordeling
- **Hvordan holde oversikt over opptjente poeng?**
  - SAS lover å komme med en løsning – ny app
  - Alternativet er å ha to bonuskort

# Rapporteringsforpliktelser

## Opptjent 2018, brukt 2019

- Skatteplikt for arbeidstaker, men ikke rapporteringsplikt for arbeidsgiver

## Opptjent 2019, brukt 2019

- Skatteplikt for arbeidstaker og rapporteringsplikt for arbeidsgiver

## Opptjent 2019, brukt 2020, skiftet arbeidsgiver

- Skatteplikt for arbeidstaker og rapporteringsplikt tidligere arbeidsgiver



# BONUSPOENG – hva bør arbeidsgivere gjøre?

- **Spørsmålstillinger etter innføringen av nye regler:**
  - Skal/skal ikke bedriften tillate at de ansatte skal få opptjene poeng?
  - Skal opptjente poeng bare brukes til nye tjenestereiser?
  - Skal poeng opptjent på tjenestereiser kunne brukes privat?
    - Bør innføre rutiner for oversikt og informasjon
    - Reguler informasjonsplikten i arbeidsavtalen
      - Endre eksisterende arbeidsavtaler evt. inngå tilleggsavtaler
    - Reguler hva som skal skje med opptjente poeng dersom arbeidstaker slutter
      - Eks. donere til veldedige formål



Verdsettelse,  
sanksjoner og  
nødvendige prosesser

# Verdsettelse og krav til dokumentasjon

- **Ytelsen skal verdsettes til omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet**
  - Rabatter og tilbudspriser kan legges til grunn dersom de er allment tilgjengelige
    - Annonserte tilbudsvare
    - Rabatter som kan oppnås av «alle», for eksempel gjennom OBOS, Turistforeningen
    - **Ikke medlemsrabatter der det kreves en viss utdanning/yrke**
    - **Ikke medlemsrabatter der medlemskontingent er høy/krever høy lønn**
  - Samme vare/tjeneste
    - Flyreiser – identisk produkt, tidspunkt for reise, reiserute og klasse
      - Forutsetter samme flyselskap?
      - Fordel fastsettes ved skjønn dersom man ikke finner tilsvarende reise
  - Verdsettelsen skal foretas på bestillingstidspunktet
- **Krav til dokumentasjon**
  - Bilde av annonse, prislister
- **Praktisk gjennomføring?**
  - Retningslinjer for å unngå at arbeidstakere bruker mye tid på sammenligning

# Sanksjoner

## Hva kan gå galt?

- **Manglende eller mangelfull rapportering**
  - Ikke innbetalt forskuddstrekk
  - Ikke innbetalt AGA

## Hva kan det føre til?

- Tvangsmulkt
- Overtredelsesgebyr
- Forsinkelsesrenter
- Tilleggsavgift

**Dersom arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes for å få informasjon fra arbeidstaker, forretningspartner og/eller tredjepart kan arbeidsgiveren ikke pålegges reaksjoner eller sanksjoner for brudd på rapporteringspliktene.**

# Prosess for veien videre - KPMG bistår med alle steg i prosessen:

## Kartlegging

- Hva er de nye reglene?
- Hvilke rabattavtaler har vi?
- Oversikt

## Vurdering

- Skattepliktige eller skattefrie goder?
- Hvilke ordninger skal videreføres og hva skal endres?

## Tiltak

- Nye avtaler / avvikling av avtaler
- Oppdatere/lage retningslinjer/policy
- Oppdatere personalhåndbok
- System for kr 7000 grense

## Implementering

- Intern informasjon
- Rutiner for oppfølging



## Kontakt detaljer:

Ståle Christensen

Partner/Statsautorisert revisor KPMG AS

Mob: 406 39 709

Epost: [stale.christensen@kpmg.no](mailto:stale.christensen@kpmg.no)

Ola Mæle

Partner/Advokat KPMG Law Advokatfirma AS

Mob: 971 65 999

Epost: [ola.maele@kpmg.no](mailto:ola.maele@kpmg.no)

Anne Kristin Meyer

Advokat KPMG Law Advokatfirma AS

Mob: 952 05 350

Epost: [anne.kristin.meyer@kpmg.no](mailto:anne.kristin.meyer@kpmg.no)