

Tillæg til Revisor Informerer 3. kv. 2010

Fri Avis / beskatning eller ej?:

Beskatning

En arbejdsgiverbetalt avis, som leveres på medarbejderens hjemmeadresse eller som fast mønster tages med hjem, er som udgangspunkt et skattepligtigt personalegode – modsat aviser, der leveres på arbejdspladsen.

Det afgørende for evt. beskatning og indberetning er 1) vurdering af bagatelgrænsen og 2) om den erstatter privat avishold.

1) Bagatelgrænsen / arbejdsmæssigt begrundet

En arbejdsgiver kan ikke generelt fritages for at skulle foretage en konkret og individuel vurdering af, hvorvidt en avis er omfattet af bagatelgrænsen.

Men aviser, der - ud fra en konkret vurdering - i overvejende grad er ydet af hensyn til arbejdet, er omfattet af bagatelgrænsen, og værdien skal ikke indberettes af arbejdsgiver, uanset om der er tale om avis nr. et i husstanden, og uanset om den indgår i en fleksibel lønpakke. Der skal dog være tale om en konkret og individuel bedømmelse for hver enkelt medarbejder.

Når avisen er finansieret ved en nedgang i kontantlønnen, peger det i retning af, at avisen ikke i overvejende grad er ydet af hensyn til arbejdet.

2) Værdiansættelse – avis nr. et eller to

Hvis den fri avis (som man får betalt af arbejdsgiver) er avis nr. to i husstanden – kan værdien af denne sættes til 0 kr., da der ikke vil være tale om et sparet privatforbrug. Denne værdiansættelse til 0 kr. gælder, uanset om avis nr. to er omfattet af bagatelgrænsen eller ej.

Fri avis – uden indberetning

Sammenholdes regler og praksis for henholdsvis beskatning og indberetning, kan følgende konkluderes:

- Arbejdsgiver skal ikke indberette værdien af fri avis, hvis den ud fra en konkret vurdering anses for omfattet af bagatelgrænsen – uanset om det er avis nr. et i husstanden, og uanset om den indgår i en lønpakke. Der kan også være tale om flere aviser, som alle anses for omfattet af bagatelgrænsen.
- Arbejdsgiver har ikke indberetningspligt, hvis der er tale om avis nr. to. – uanset om avisen indgår i en lønpakke, da værdien kan ansættes til 0 kr. Dette forudsætter enten, at medarbejderen over for arbejdsgiver har dokumenteret, at husstanden allerede selv holder en daglig avis, eller at arbejdsgiver stiller to aviser til rådighed.
- Det er dog anført i Ligningsvejledningen, at hvis man får stillet flere aviser til rådighed, hvilket vi tolker som arbejdsgiverbetalte aviser ud over nr. to i husstanden (og de ikke er omfattet af bagatelgrænsen), er der tale om et skattepligtigt personalegode, og arbejdsgiver har pligt til at indberette værdien heraf.

Der er mange gode grunde til – netop nu – at sætte fokus på lønpakker, personalegoder og fryns:

For det første er det vigtigt som arbejdsgiver at have overblik over de goder, man giver sine medarbejdere, og om goderne er skattefrie eller skattepligtige, så medarbejderne kan få den rette information. Det er altid en kedelig situation, hvis medarbejderne benytter sig af goder fra arbejdsgiver i den tro, at de er skattefrie, og medarbejderne så efterfølgende opkræves skat af godernes værdi, fordi SKAT er af en anden opfattelse.

For det andet er der pr. 1. januar 2010 indført indberetningspligt for arbejdsgivere, så alle skattepligtige personalegoder nu som hovedregel skal indberettes med værdi – og det på månedsbasis. Til og med 2009 var udgangspunktet, at det var medarbejderne selv, som skulle selvangive værdien.

For det tredje ser det ud til, at SKAT har udvalgt netop lønpakker, personalegoder og fryns som et særligt indsatsområde, og der indledes således i løbet af 2010 et landsdækkende eftersyn af virksomhedernes administration og håndtering heraf.

Vi kan derfor kun opfordre til at være lidt på forkant med situationen. Har medarbejderne fået skattepligtige personalegoder i 2009, bør arbejdsgiver informere om dette og give de nødvendige oplysninger til medarbejderne, så der kan ske korrekt selvangivelse.

Fra og med 2010 er det arbejdsgiver, som har pligten til at indberette værdien direkte til SKAT. Og der skal være styr på indberetningen senest fra og med april 2010 og herefter på månedsbasis.

Det er kun skattepligtige personalegoder m.m., som skal indberettes og selvangives – og der er fortsat en række goder, som er skattefrie eller som efter gældende praksis ikke beskattes. Og det er nok her, den største udfordring er – for hvordan finder man ud af, hvor grænsen går for, hvilke goder som er skattepligtige og hvilke som ikke er.

Det er vores erfaring, at mange virksomheder er ret usikre på dette, og mange har nok også tidligere haft den lidt lempelige holdning, at det måtte være op til medarbejderne selv at vurdere. Men det går altså ikke længere!

Vi har også set mange eksempler på, at virksomheder har misforstået reglerne og i god tro opfattet en række goder m.m. som skattefrie, men som reelt er skattepligtige og dermed omfattet af indberetningspligt fra og med 2010.

Her følger et par eksempler, hvor det kan være svært at skelne mellem skattefrie og skattepligtige ydelser:

- Hvor arbejdsgiver afholder udgifter til kontingenter for medarbejderne, kan der i visse situationer sagtens argumenteres for, at kontingenter til forskellige interesseorganisationer og erfa-grupper er erhvervsmæssigt begrundet og dermed uden for beskatning. Men der er også rigtig mange situationer, hvor arbejdsgivers betaling af kontingenter for medarbejderne er uden den fornødne erhvervsmæssige begrundelse og derfor anses for dækning af en privat udgift, som er skattepligtig
- Gaver til medarbejdere kan i særlige situationer være uden for beskatning, men vil i mange tilfælde være skattepligtige. Årlige gaver i anledning af jul og nytår for max. 700 kr., lejlighedsgaver af mindre værdi i anledning af mærkedage og små erkendtligheder som en æske chokolade eller en flaske vin til f.eks. en afdeling, falder alle uden for beskatning. Men gaver af større værdi og gaver, som har karakter af belønning samt kontante beløb, er skattepligtige.
- Medarbejderes deltagelse i almindelige og generelle firma-arrangementer som julefrokost, firmafester og visse firmasportsarrangementer samt brug af motionsfaciliteter på arbejdspladsen er normalt uden for beskatning. Men er der tale om udgifter afholdt over for enkeltstående medarbejdere, en belønnings-/afsavnsmiddag som kompensation for f.eks. meget overarbejde,

- betaling af enkeltpersoners startgebyr til sportsarrangementer eller hel/delvis betaling af medlemskaber/kontingenter til fitness samt andre aktiviteter, som foregår uden for arbejdspladsen, vil der som udgangspunkt være tale om skattepligt.

Der er ingen tvivl om, at der foreligger et større administrativt arbejde for alle arbejdsgivere med – for det første at få overblik over alle de former for personalegoder og fryns, som tilbydes medarbejderne – og for det andet at få vurderet, om der kan argumenteres for skattefrihed, eller om der er skattepligt.

Er der skattepligt – så har arbejdsgiver nu også indberetningspligt af værdien af hvert enkelt gode for hver enkelt medarbejder og hver måned.

SKAT lempet krav til fradrag for tab på debitorer:

Skatterådet har en afgørelse accepteret, at en virksomhed kan foretage momsfradrag, selvom fordringernes værdi overstiger 3.000 kr. inkl. moms, og selvom spørger ikke havde konstateret tabene i retten.

Der skal foretages en konkret vurdering af de ikke-betalende debitorers betalingsevne. Det er således stadig ikke tilladt at foretage en procentvis nedskrivning på den samlede debitor masse.

Det er normalt en betingelse for fradrag, at handelsforbindelsen med den ikke-betalende debitor er ophørt, men der kan dog være situationer, hvor den betingelse ikke skal være opfyldt.

Praksisændringen betyder en væsentlig lempelse for, hvornår der kan foretages momsfradrag for tab på debitorer. Tidligere har det været et krav, at virksomheden kunne bevise tabet ved retslige skridt i form af for eksempel udlæg eller konkursbegæring.

Med Skatterådets afgørelse kan der nu foretages fradrag for tab på debitorer, når et uafhængigt inkassofirma efter en konkret vurdering skønner, at fordringen er tabt.

Med den nye praksis behøver virksomhederne ikke længere kaste gode penge efter dårlige til at føre retssager, som de på forhånd ved, at de ikke får noget ud af.

Derudover bliver det nu også lettere at få fradrag for tab på forsvundne debitorer. Her skal der blot kunne godtgøres, at debitor er forsvundet ved dokumentation fra Folkeregisteret.

Efterløn samtidig med selvstændig virksomhed:

Det kan være en vanskelig sag at gennemskue reglerne om at drive selvstændig virksomhed og samtidig modtage efterløn.

Muligheder:

Det er besværligt at få tilladelse til at drive selvstændig virksomhed samtidig med efterløn. Det skyldes et indviklet regelsæt. Hertil kommer, at Arbejdsdirektoratet har valgt en meget restriktiv fortolkning af reglerne. Derfor er det en god ide så tidligt som muligt at få drøftet mulighederne a-kassen.

Der er i dag tre muligheder for at gå på efterløn samtidig med, at man driver selvstændig virksomhed. Ordningerne kaldes populært 400-timers-, 962-timers- og 18,5-timers-ordningen.

18,5-times-ordningen

Det gode ved ordningen er, at der ikke er nogen indtjeningsgrænse. Den selvstændige skal dog arbejde præcis 18,5 timer hver uge, hvilket gør arbejdsugen temmelig ufleksibel.

Den eneste måde, dette kan dokumentere, at arbejdstiden nedsættes på, er ofte at indskrænke åbningstiden eller ansætte ny arbejdskraft.

400-timers-ordningen

Ordningen er velegnet til sæsonvirksomhed og den 'lille virksomhed', idet der maksimalt må lægges 400 timers arbejde i virksomheden om året. Den selvstændige kan lægge sine arbejdstimer, som han/hun vil, og der vil kun ske fradrag for de timer, den selvstændige arbejder. Til gengæld kan kravene til dokumentation ofte virke ret omfattende, og indtægtsgrænsen defineret som 68.070 kr. (2010) i dækningsbidrag 1 opleves af mange som meget lav.

962-timers-ordningen

En slags kombination af de to andre ordninger. Den selvstændige må maksimalt arbejde 962 timer om året i virksomheden. Ordningen giver større fleksibilitet med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdet end 18,5-times-ordningen. Til gengæld må der ikke være ansatte i virksomheden, og der sker et fast fradrag på 12 timer hver uge i efterlønnen. Endelig kan indtægtsgrænsen i nogle situationer være svær at overholde, idet indtægtsgrænsen defineres som det halve af den gennemsnitlige indtægt af de sidste tre års indtægt i virksomheden.

Bortfald af arbejdsopgaver

For alle tre ordninger skal det sandsynliggøres, at virksomheden er nedtrappet – og at der er sket et bortfald af arbejdsopgaver. Kravene hertil er store. Det betyder blandt andet, at der ikke kan gives en tilladelse til efterløn under f.eks. 962-timers-ordningen til et medlem, der erklærer, at han/hun ikke vil arbejde mere i virksomheden, når han/hun har arbejdet 962 timer om året. Det er heller ikke godt nok at støtte en ansøgning på, at der ikke kommer så mange ordrer ind på grund af den finansielle krise.

Med andre ord: Der skal mange og gerne konkrete håndfaste oplysninger om, at virksomheden er reduceret, før der kan træffes en afgørelse.

Dette tillæg og mange andre kan også ses på www.joost.dk