



Rettskilder / Rettskilder per type / Uttalelser / Prinsipputtalelser

Prinsipputtalelse

Nye regler om rabatter i arbeidsforhold og arbeidsgiverforpliktelser gjeldende for inntektsåret 2019

Publisert: 15.11.2018 Avgitt 15.11.2018

Fra 2019 gjelder nye regler om den skattemessige behandlingen av rabatter som har tilknytning til arbeidsforholdet, og arbeidsgivers forpliktelser når det ytes slike rabatter.

Hva går endringene ut på?

- Klarere grense for hvilke rabatter som har tilknytning til arbeidsforholdet
- Klarere avgrensning av hvem som er forretningspartner
- Klargjøring av at arbeidsgiver har rapporteringsansvaret for skattepliktige ytelser via forretningspartnere og plikt til å foreta forskuddstrekk og beregne arbeidsgiveravgift
- Utsatt rapporteringsfrist for skattepliktige ytelser via forretningspartnere
- Klarere og mer ensartede regler for verdsetting
- Klarere rammer for skattefrie personalrabatter

Skatte- og rapporteringsplikt for rabatter i arbeidsforhold, herunder særlig om rabatter via arbeidsgivers forretningspartnere eller tredjeparter

Etter skatteloven er enhver økonomisk fordel mottatt i arbeidsforholdet skattepliktig, med mindre det er gitt særskilt skattefritak. Rabatter den ansatte mottar i arbeidsforholdet er derfor i utgangspunktet skattepliktige etter gjeldende regler. Når en ansatt mottar rabatt fra andre enn arbeidsgiveren (tredjeparter), er utgangspunktet for vurderingen av skatteplikt for rabatten om det foreligger tilstrekkelig sammenheng mellom ytelsen og arbeidsforholdet. Spørsmålet må avgjøres etter en konkret vurdering av hvert tilfelle.

Rabatter som har tilknytning til arbeidsforholdet

- Rabatter fra en av arbeidsgivers forretningspartnere
- Rabatter som ansatte mottar **fra andre enn forretningspartnere**, er skattepliktige dersom arbeidsgiveren gir noe tilbake til tredjeparten for at de ansatte skal få prisavslaget. Det trenger ikke å være penger arbeidsgiveren gir, men det må foreligge en form for bytteforhold mellom partene. Det vil ikke være skatteplikt eller rapporteringsplikt hvis arbeidsgiveren ikke gjør mer enn å formidle rabatttilbudet. Med dette menes eksempelvis å henge opp en lapp på personalrommet, videresende en e-post mv.
- Når den ansatte kjøper varer eller tjenester på vegne av arbeidsgiveren og får kostnadene refundert, skal handelen anses som foretatt av arbeidsgiveren. Fordeler i form av bonuspoeng, kick-backs osv. som tilfaller arbeidstakeren fordi kjøpet er foretatt i arbeidstakerens navn eller ved bruk av arbeidstakerens betalingskort mv., skal også anses som en skattepliktig fordel vunnet ved arbeid, forutsatt at fordelen benyttes privat. Dette vil for eksempel gjelde privat bruk av bonuspoeng som den ansatte har opptjent ved kjøp av flybilletter til tjenestereiser.
- Arbeidsgivere bevilger midler til ulike foreningers aktiviteter mv., og ansatte kan motta fordeler gjennom medlemskap i disse foreningene. For eksempel kunstforeninger der ansatte kan kjøpe kunst til rabatterte priser fra diverse kunstnere. I disse tilfellene er det ikke foreningen selv som yter fordelen, og spørsmålet blir da om slike fordeler likevel skal anses som skattepliktige fordi "arbeidsgiver har gitt noe tilbake" til foreningen som fordelen kanaliseres gjennom. Skattedirektoratet legger til grunn at det vil være tilstrekkelig nær tilknytning til arbeidsforholdet i disse tilfellene dersom det dreier seg om en rabatt som er unik for medlemmer i den gitte foreningen, medlemskap er avhengig av at du arbeider et bestemt sted, rabatten ikke kunne vært oppnådd på annet vis, og arbeidsgiver bevilger midler til foreningen.

Når slike rabatter er skattepliktige som fordel vunnet ved arbeid, vil det være skatteplikt fra første krone, med mindre skattefritaket for personalrabatter kan komme til anvendelse, hvilket kan være aktuelt for rabatter fra visse forretningspartnere. Skattedirektoratet legger videre til grunn at det kan gjøres unntak for bagatellmessige rabatter ved bruk av fordelskort. Se nærmere om disse unntakene under.

Dersom det er etablert ordninger med rabatter for ansatte gjennom sitt arbeidsforhold fra andre enn arbeidsgiver, må arbeidsgiver sikre tilgang til informasjon om de rabatter som gis. Arbeidsgiveren må derfor sørge for å få på plass rutiner som sikrer denne informasjonsflyten. Arbeidsgiveren må innrette dialogen med ansatte og forretningspartnere slik at de får tilstrekkelig informasjon for å overholde sin rapporteringsplikt. Hvis arbeidsgiveren ikke mottar informasjon eller på annen måte forstår at det er ytet en rabatt, kan arbeidsgiver ikke pålegges reaksjoner eller sanksjoner for brudd på pliktene, se mer om dette under. Arbeidsgiveren kan evt. regulere muligheten til å motta rabatter fra forretningspartnere i arbeidsavtalen/arbeidsinstruksen.

Unntak for enkelte rabatter

Rabatter som gis som ensidige markedsføringstiltak eller liknende fra tredjeparter som ikke er forretningspartnere, vil ikke utløse skatteplikt, da tilknytningen til arbeidsforholdet er for fjern. Eksempelvis vil såkalte nabolagsrabatter, som virksomheter tilbyr til ansatte i andre virksomheter i nabolaget i profileringsammenheng, være en rabatt som ikke utløser skatte- eller rapporteringsplikt. Såkalte "kjøpesenterrabatter", der alle butikkene på et kjøpesenter gir gjensidige rabatter til hverandres ansatte, er i utgangspunktet et gjensidig bytteforhold mellom arbeidsgiverne, men vil av praktiske årsaker ikke skattlegges.

Det vil ikke være skatte- eller rapporteringsplikt for bagatellmessige bonuser/kick backs arbeidstageren mottar ved kjøp av varer og tjenester på vegne av arbeidsgiver, som f.eks. Trumf-poeng.

Hvem anses som arbeidsgivers forretningspartner?

- 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

Rapportering

En arbeidsgiver har i utgangspunktet plikt til å rapportere, gjennomføre forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift av alle fordeler hans ansatte mottar i arbeidsforholdet. Disse pliktene gjelder på samme måte uavhengig av om fordelene mottas direkte fra arbeidsgiver eller via en forretningspartner eller en tredjepart.

Det må trekkes en grense mot tilfeller der det foreligger en arbeidsavtale også mellom arbeidstakeren og forretningspartneren som gir ytelsen, med andre ord de situasjoner der det foreligger to eller flere arbeidsforhold. Forretningspartneren kan ha arbeidsgiveransvaret for rabatten dersom det foreligger en selvstendig avtale mellom den og arbeidstakeren om det arbeidet/oppdraget som skal utføres. Avtalen kan være skriftlig eller muntlig, og det må bero på en konkret vurdering av de faktiske omstendighetene rundt ytelsen.

Arbeidsgiveren er avhengig av å få opplysninger om ytelser de ansatte mottar fra forretningspartnere, enten fra arbeidstakeren eller fra den som gir ytelsen. Arbeidsgiveren må ha rutiner som sikrer denne informasjonsflyten. Skattedirektoratet anbefaler at det inntas som en del i arbeidsavtalen eller arbeidsinstruksen hvilke plikter den ansatte har for ytelser som mottas gjennom arbeidsforholdet, eventuelt om det ikke skal være tillatt for arbeidstakeren å motta slike ytelser.

Hvis arbeidsgiver ikke har all relevant informasjon for å ivareta sine rapporteringsforpliktelser må han, basert på de opplysningene han faktisk har, fastsette verdien ved skjønn. Dette kan for eksempel være invitasjoner, reiseruter, program m.m.

Dersom arbeidsgiveren har gjort det som med rimelighet kan forventes for å få informasjon fra arbeidstakeren og forretningspartneren eller tredjeparten, kan arbeidsgiveren ikke pålegges reaksjoner eller sanksjoner for brudd på pliktene. Den grunnleggende plikten til å innrapportere og betale selve avgiften bortfaller imidlertid ikke. Dette vil for eksempel være tilfellet der det er inntatt i arbeidsavtalen at arbeidstakeren plikter å opplyse om ytelser mottatt fra tredjeparter, og arbeidstakeren unnlater å overholde denne forpliktelsen og arbeidsgiveren heller ikke har eller burde ha oppdaget forholdet på annen måte.

Rapportering skal som hovedregel skje når beløpet utbetales eller ytelsen gis (kontantprinsippet). Rapporteringsplikten er utsatt for rabatter via forretningspartnere fordi arbeidsgiver må få tilstrekkelig tid til å fremskaffe opplysninger fra forretningspartneren for å vurdere skatteplikt, verdsetting, tidfesting, gjennomføre forskuddstrekk og beregne arbeidsgiveravgift. For slike ytelser forlenges fristen for rapportering med 2 måneder. Utsatt rapporteringsfrist får også virkning for tidfesting av inntekten.

Skattepliktig rabatt fra tredjepart rapporteres i samme beskrivelse som skattepliktig personalrabatt på a-meldingen.

Verdsettelsen av rabatterte ytelser

Hovedregelen for verdsettelse av naturalytelser i arbeidsforhold er verdsettelse til omsetningsverdi i sluttbrukermarkedet.

Utgangspunkt for verdsettelsen:

- Verdsettelsen skal skje på tidfestingstidspunktet
- Varer og tjenester skal verdsettes til omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet
Med omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet menes den prisen som er allment tilgjengelig for forbrukere for samme vare eller tjeneste på kjøps-/bestillingstidspunktet. Grunnlaget for beregningen av for eksempel personalrabatter skal med dette være det samme, uavhengig av i hvilket omsetningsledd i verdikjeden den ansatte arbeider
- Rabatter og tilbudspriser reduserer omsetningsverdien hvis de er allment tilgjengelige på kjøps/bestillingstidspunktet. Dette gjelder også ved beregning av rabattgrensen for skattefrie personalrabatter

Eksempler på hvordan allment tilgjengelige rabatter kan dokumenteres:

- For leiebil, hotell, fly mv. vil utskrift av et identisk produkt (tidspunkt, klasse, reiserute) uten rabatt på det samme tidspunktet bestillingen/kjøpet med rabatt ble gjennomført
- For varer vil dette kunne dokumenteres med et bilde av annonse e.l. som viser tilbudspris på identisk produkt som gjelder på det tidspunktet varen ble kjøpt/bestilt

Rabatter i tilknytning til medlemskap, bankkort, fordelskort og lignende

Ansatte kan gjennom sin arbeidsgiver oppnå medlemskap i foreninger eller inneha spesielle typer bankkort eller fordelskort. Dersom terskelen for å inneha disse fordelene anses så lav at tilnærmet hvem som helst kan oppnå fordelene, kan den rabatterte prisen legges til grunn som omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstakeren har det aktuelle medlemskapet eller betalingskortet. Som eksempel kan nevnes medlemskap i Den norske turforening eller OBOS.

Rabatter som oppnås gjennom medlemskap i interesseorganisasjoner der du for eksempel må ha en bestemt utdanning eller bakgrunn for å være medlem anses ikke å være allment tilgjengelige. Det samme gjelder medlemskap der medlemskontingenten er høy, eller det krever spesielt høy inntekt. I slike tilfeller anses ikke den rabatterte prisen for å være allment tilgjengelig.

Dersom det i utgangspunktet foreligger en skattepliktig rabatt fordi rabatten har tilknytning til arbeidsforholdet, vil det likevel ikke anses som noen fordel dersom det kan sannsynliggjøres at tilsvarende rabatt er allment tilgjengelig. Dette vil for eksempel være tilfellet dersom en ansatt får 30% personalrabatt på en bestemt vare, og samtidig kan vise til at alle Obos-medlemmer får tilsvarende rabatt på samme vare gjennom medlemskapet. Det foreligger ikke noen skattepliktig fordel dersom arbeidstaker ikke har oppnådd noe mer gjennom arbeidsforholdet enn det som er allment tilgjengelig for de fleste.

Særlig om privat bruk av bonuspoeng

Bonusytelser fra flyselskap mv. som er opptjent i jobbsammenheng er tredjepartsytelser som er skattepliktig som fordel vunnet ved arbeid når poengene benyttes privat. Fordelen skal verdsettes til det den samme reisen eller oppholdet ville kostet på samme tidspunkt, uten bruk av bonuspoeng. Dette innebærer at man må ta utgangspunkt i hva det ville kostet å bestille det samme setet på den samme flighten, eller det samme hotellrommet, på det aktuelle reisetidspunktet uten bruk av bonuspoeng. Det er prisen på bestillingstidspunktet som da skal legges til grunn. Dersom det ikke er mulig å fastsette prisen på bestillingstidspunktet kan den skjønnsmessig fastsettes.

I forbindelse med jobbskifte skal bonusytelser som er opptjent hos tidligere arbeidsgiver rapporteres av denne når poengene benyttes privat av den tidligere ansatte. Dette fordi det her dreier seg om en ytelse som kommer fra den tidligere arbeidsgiveren, og rapporteringsplikten mv. er knyttet til den som yter fordelene. Ny arbeidsgiver har bare ansvar for poeng som er opptjent hos denne. Av praktiske årsaker legger Skattedirektoratet til grunn at arbeidsgiver blir ansvarlig for innrapportering av privat uttak av bonuspoeng opptjent fra og med 1. januar 2019.

Bonuspoeng kan benyttes til kjøp av en rekke varer og tjenester i tillegg til selve reisen. Videre kan det at man har sølv- eller gullkort innebære at man får tilgang til en rekke fordeler uten ytterligere betaling/bruk av bonuspoeng mv. Dette gjelder for eksempel oppgraderinger av flybilletter eller hotellrom, mat, inngang til lounge, "fast track" osv. I mange tilfeller er det ikke angitt en pris i kroneverdi fordi fordelene bare kan kjøpes med bonuspoeng, alternativt fremvisning av kort med en bestemt status. Av praktiske årsaker skal slike fordeler ikke innrapporteres eller skattlegges. Tilsvarende gjelder for bruk av bonuspoeng mv. til kjøp av tilleggsytelser/tjenester til reisen, som f.eks. fast track og adgang til lounge, når dette ikke kjøpes samtidig med reisen, men på selve reisetidspunktet. Dette gjelder også når tilleggstjenesten/ytelsen omfatter den ansattes reisefølge.

Det antas at det i de fleste tilfeller er mulig å skille på hvordan bonuspoengene er opptjent, enten privat eller gjennom arbeid, men dersom dette er vanskelig skal det legges til grunn at antatt private opptjente bonuspoeng benyttes først, evt. foreta en forholdsmessig fordeling.

Det er mulig å donere opptjente bonuspoeng til frivillige organisasjoner. Slike donasjoner utløser ikke en skatteplikt for den ansatte.

Skattefritak for personalrabatter

Det er gitt klarere regler for når en personalrabatt er skattefri og det vil bli fastsatt en særskilt øvre beløpsgrense for verdien av slike rabatter.

Når er personalrabatten skattefri?

- Varen eller tjenesten skal verdsettes til omsetningsverdi i sluttbrukermarkedet
- Rabatten kan ikke overstige 50 prosent av omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet for den enkelte vare eller tjeneste
- Arbeidsgiver må omsette varen eller tjenesten i sin virksomhet
- Øvre beløpsgrense for samlet rabatt som kan mottas skattefritt er foreslått til kr 7000 per ansatt per år, ref. forslag til Statsbudsjett
- Beløpsgrensen gjelder per arbeidsgiver
- Rabatt hos kunder eller leverandører kan omfattes av reglene om personalrabatt hvis varen eller tjenesten omsettes i arbeidsgivers virksomhet
- Rabatter som gis ansatte innen samme konsern behandles etter reglene om personalrabatter

Samlet personalrabatt som overstiger beløpsgrensen er skattepliktig med overskytende beløp.

Eksempel

Hvis en arbeidstaker i en urmakerforretning kjøper en klokke med omsetningsverdi på kr 20 000 og får 50 prosent personalrabatt, oppnår han en rabatt verdt 10 000 kroner. Av dette vil 7000 [1] kroner være skattefri rabatt, mens de overstigende kr 3 000 utgjøre en skattepliktig fordel som må innrapporteres. Hvis arbeidstakeren kjøper andre varer fra sin arbeidsgiver i samme kalenderår vil all personalrabatt være skattepliktig fra første krone.

Rapportering

Reglene innebærer at arbeidsgivere som tilbyr sine ansatte personalrabatter må få på plass systemer og rutiner som sørger for å holde oversikt over hvilke rabatter den enkelte ansatte har fått i løpet av et kalenderår, slik at de kan innrapportere evt. skattepliktige rabatter. Personalrabatter hos kunder og leverandører som faller inn under skattefritaket, skal også medregnes i summen av mottatt rabatt.

Det er ingen plikt til å rapportere skattefrie rabatter. Det er først når den årlige grensen overstiges, at det foreligger rapporteringsplikt.

Beløpsgrensen for skattefrie personalrabatter gjelder per inntektsår, og det er ikke anledning til å «spare» deler av det skattefrie beløpet til senere år.

Skattepliktig personalrabatt rapporteres på a-meldingen.

[1] Forutsatt at regjeringens forslag blir vedtatt.