

Til den det måtte angå

Trollåsen,
20. september 2018

VELFERDSTILTAK

Hovedregelen er at fordel i form av velferdstiltak i arbeidsforhold i utgangspunktet er skattepliktig inntekt for den ansatte.

Men enkeltstående tilstelninger som julebord, årsfest, jubileumsfest for runde år i bedriften mv. for alle eller en betydelig gruppe ansatte vil normalt være skattefrie velferdstiltak for de ansatte. Forutsetningen er at vilkårene for rimelige velferdstiltak er oppfylt.

Skattefrie velferdstiltak skal først og fremst være et tiltak som tar sikte på å øke trivselen og motivasjonen til de ansatte. Ordningen med skattefrie velferdstiltak omfatter ikke foretak uten ansatte, eller foretak med en eller flere ansatte som til sammen ikke har arbeidstid og lønn som tilsvarer full stilling i selskapet. I foretak som eies av en person, eventuelt sammen med ektefelle eller samboer, vil det også være et krav at foretaket i tillegg har andre ansatte (uten nær familiær tilknytning) som til sammen utgjør en hel stilling.

Følgende vilkår må være oppfylt for at det skal være et skattefritt velferdstiltak:

- Velferdstiltaket henvender seg innad til de personer som er knyttet til foretaket og har til hensikt å øke trivselen og samhørigheten på arbeidsplassen og tilknytning til den, oftest i form av fellesarrangement
- Ytelsen består av en naturalytelse (ytelser som ikke gis i form av kontanter, sjekker eller andre lignende betalingsmidler)
- Tiltaket er rimelig. Ved vurdering om velferdstiltaket er rimelig må en bl.a. legge vekt på (opplistingen er ikke uttømmende):
 - Om velferdstiltaket er vanlig i arbeidslivet
 - Verdien av det enkelte velferdstiltak
 - Om summen av de enkelte velferdstiltak i året som tilflyter en skattyter er av mindre økonomisk verdi (skattedirektoratet har tidligere uttalt at de dessverre ikke kan angi noen konkret beløpsmessig grense for hva som kan anses som «rimelig». Dette er en rettslig standard hvor svaret på hva som er rimelig vil kunne endre seg over tid idet det skal legges vekt på hva som er vanlig i arbeidslivet)
- Tiltaket er for alle eller en betydelig gruppe ansatte i bedriften. Dette innebærer imidlertid ikke at alle ansatte i bedriften må tilbys et velferdstiltak av samme type på samme tidspunkt

Tiltak som kommer inn under bestemmelsene om skattefritt rimelig velferdstiltak er ikke skattepliktig for den ansatte. Arbeidsgiveren skal i slike tilfeller ikke foreta forskuddstrekk, beregne arbeidsgiveravgift eller lønnsinnberette fordelene.

I tillegg til alle ansatte i selskapet med ledsager, kan også skattefritaket også omfatte eier, styremedlem, ansatt aksjonær. Fritaket omfatter også deltidsansatte og korttidsansatte.

Selv om enkeltstående tilstelninger kombineres med kortere opphold på hotell mv., kan de anses som skattefrie velferdstiltak. Forutsetningen er at oppholdet på hotell mv. har en varighet på inntil 2 overnattinger. Det er uten betydning om oppholdet er knyttet til en helg.

Arbeidsgiver har i alminnelighet fradragsrett for kostnader til velferdstiltak når kostnadene er pådratt av hensyn til de ansattes interesser og er knyttet til arbeidsgiverens inntektsgivende aktivitet. Dette uavhengig om velferdstiltaket er skattepliktig for den ansatte eller ikke.

Ved velferdstiltak som er skattemessig fradragsberettiget vil også kostnader til alkohol og tobakk normalt komme til skattemessig fradrag.

Alle former for velferdstiltak (skattepliktig og skattefritt), vil ikke kunne gi fradrag for inngående MVA.

Kostnader ved seminarer, kurs, møte, mv. for å holde kunnskaper ved like og for å følge med i den faglige utviklingen i yrket, kan være fradragsberettiget. Men for at det skal foreligge fradragsrett, må det være en tilstrekkelig tilknytning mellom kostnaden og en skattepliktig inntekt eller inntektsgivende aktivitet. Hvis hovedformålet med reisen er faglig art, vil rimelige sosiale tiltak i forbindelse med den faglige delen være fradragsberettiget.

Arbeidsgiver har krav på fradrag for dekning av kostnader til ansatte i forbindelse med kurs, møter mv.

Kostnader til kongresser, møter, seminarer og kurs bør alltid dokumenteres med nærmere opplysninger om:

- Hvilke emner som er behandlet
- Tidsangivelse for hvert emne
- Hva som er særlig viktig i relasjon til vedkommendes yrke/virksomhet
- Hva vedkommende faktisk har deltatt på og
- Eventuelt trykt program

Oppsummering: Generelt er flere momenter avgjørende, men dette gir en indikasjon på hva som i hvert fall bør vurderes.

Vennlig hilsen

Revisorgruppen Akershus AS