

## Ny skat på sundhedsforsikringer

Nu skal lønmodtagere betale skat af en sundhedsforsikring eller en sundhedsbehandling betalt af arbejdsgiver. Dog er visse overenskomstbaserede ordninger undtaget, vurderer Dansk Erhverv.

Lovændringen betyder, at arbejdsgiver skal trække AM-bidrag og A-skat af værdien af en given sundhedsforsikring/ sundhedsbehandling, og at lønmodtageren tilsvarende sættes i skat af værdien. Dette gælder dog ikke alle sundhedsordninger.

### Særlige regler vedrørende arbejdsrelaterede skader og sygdomme

Arbejdsgivere kan stadig *skattefrit* betale for forebyggelse og behandling af lønmodtageres arbejdsrelaterede skader og sygdomme. Dette uanset om det sker via en forsikringsordning eller ved kontant betaling. Ligeledes er der stadig adgang til skattefrit at tilbyde sine ansatte et årligt sundhedstjek, hvis det foregår på arbejdspladsen som led i en generel personalepleje og ikke har en væsentlig økonomisk værdi eller kan betragtes som en decideret helbredsundersøgelse.

### Overenskomster med sundhedsordninger

Lønmodtagere omfattet af bl.a. Dansk Erhvervs Kontor- og Lageroverenskomst og it-overenskomst og som opfylder overenskomsternes anciennitets bestemmelser er berettiget til en forebyggende sundhedsordning. Ordningen skal som minimum omfatte "tværfaglig behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zoneterapeut og massør af arbejdsrelaterede skader".

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at en sådan ordning er skattefri for lønmodtagere, såfremt ordningen konkret holder sig inden for hvad man kan kalde "forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader".

Det tilsvarende gælder for en række af de overenskomstmæssige sundhedsordninger på normallønsområdet, hvilket blandt andet er Dansk Erhvervs lageroverenskomst med 3F, DTLs transportoverenskomst og TA's turistchauf-føroverenskomst, hvor ordningerne er en integreret del af pensionsordningen.

Det betyder, at virksomheden for sådanne ordninger ikke skal trække AM-bidrag og A-skat.

Spørgsmålet har dog ikke endnu været prøvet endeligt af Skat.

### Behandling af ikke-arbejdsrelaterede skader

Såfremt en given sundhedsordning også indeholder ret til også behandling af ikke-arbejdsrelaterede skader, vil hele ordningen formodentlig være skattepligtig for lønmodtageren og tilsvarende indberetningspligtig for arbejdsgiver.

Arbejdsgiver vil fortsat have fradragsret for udgifter til sundhedsydelse som en almindelig driftsomkostning.

## Få uddannelsen og kurser skattefrit!

*Du kan med bruttolønsordningen få betalt uddannelsen som en del af din løn - og din chef skal ikke give en krone!*

Bruttolønsordningen eller Fleksibel lønpakke dækker over muligheden for, at en medarbejder får et gode/produkt betalt af sin arbejdsplads over sin bruttoløn. Det vil sige, at din virksomhed betaler for uddannelsen, og trækker (delvist) moms fra. Prisen bliver trukket over din bruttoløn over eks. 1 år. - Du sparer derved skatten.

For at få denne mulighed, skal uddannelsen være erhvervsmæssigt relevant for dig selv personligt uanset den virksomhed du arbejder for.

*Dette er generel information om denne ordning. For at få helt konkret information om du kan få uddannelsen betalt, skal du kontakte SKAT på telefon 7222 1818.*

Undervisning kan være del af personlig udvikling og kompetence skabende for medarbejderne.

Arbejdsgiverbetalt undervisning er skattefri med mindre uddannelsen udelukkende har et privat formål. Der er således skabt skattefrihed for uddannelses- eller kursusydelse, som er erhvervsrelaterede, og som sådan har et erhvervsmæssigt sigte.

Det er imidlertid tilstrækkeligt, hvis uddannelsen eller kurset bare har en vis erhvervsrelevans og det er ikke en betingelse, at uddannelsen eller kurset har relevans for arbejdet hos arbejdsgiveren.

### Bruttolønsordninger - de 5 hovedregler: Hvad må man?

Bruttolønsordningerne er meget populære, og fantasien kender næsten ingen grænser, når de fleksible lønpakker sammensættes med bruttolønsordninger.

Fordelen ved bruttolønsordninger er, at de er udgiftsneutrale for arbejdsgiveren, fordi værdien af godet, som firmaet betaler, bliver modsvaret af en nedgang i bruttolønnen (dvs. løn før skattetræk) hos medarbejderen. Samtidig kommer medarbejderen til at betale mindre i skat, og det er derfor, ordningen er så populær.

Der er forskellige krav, der skal være opfyldt, før et gode kan indgå i en bruttolønsordning:

**Aftalen om lønnedgang skal være reel.** Der kan være tale om løntilbageholdenhed, altså at man ved førstkommande lønforhandling undlader at kræve og få den ventelige lønstigning mod i stedet at få betalt f.eks. pendlerkort, massageordninger, rygestopkurser eller tilsvarende.

**Arbejdsgiver skal bære en økonomisk risiko ved ordningen.** Den bruttolønsnedgang, der aftales, gælder for en periode frem, f.eks. et år, og hvis der er ændringer i aftalen - f.eks. prisen stiger på pendlerkortet, er det arbejdsgiveren, som hæfter - udgiften videreføres ikke direkte til medarbejderens lønseddel.

**Arbejdsgiveren skal erhverve godet** og stille det pågældende gode til rådighed for

arbejdstageren.

Det vil sige at købes der en cykel eller nogle fagbøger, er de ejet af arbejdsgiveren, men stillet til rådighed for medarbejderen. Aftaler om massage, kurser mv. skal indgås og betales af arbejdsgiveren direkte, ikke ved at lønmodtageren får refunderet regninger løbende.

**Der skal være tale om en frivillig aftale.** Man kan altså ikke pålægge medarbejdere at få en del af deres bruttoløn udbetalt som forskellige goder.

**Arbejdstageren skal have mulighed for at udtræde af ordningen.** Aftaler om bruttolønsordninger skal derfor indgås for en periode ad gangen, f.eks. et halvt eller et helt år, hvorefter medarbejderen kan vælge at takke nej og komme tilbage til sin oprindelige bruttoløn.

Uanset hvor fristende, bruttolønsordningerne kan synes, er de for arbejdsgiverne meget forpligtende, og derfor vil jeg mene, at du skal holde dig til almindelige lønudbetalinger, hvis du er helt ny arbejdsgiver med din allerførste ansatte. I hvert fald det første års tid, til du ved, at du har en virksomhed, som kan bære at have ansatte.

Hvis du har nogle ekstraordinære bruttolønsordninger, hører jeg meget gerne om dem, på telf. 98988200 / 97912811 eller mail: kontakt@molholt.dk

Hvis du planlægger nogle bruttolønsordninger, som ikke tidligere er beskrevet, vil jeg foreslå, at du får et bindende forhåndstilsagn fra SKAT. Du betaler en lille afgift til dem, og kan herefter få et bindende svar på, hvordan SKAT vil se på netop din fortolkning af reglerne: Går den eller går den ikke..



[www.molholt.dk](http://www.molholt.dk)

Tlf. 97 91 28 11 / 98 98 82 00

TELEFONTID: Bedst mellem kl. 8.30 og 15.00.  
Uden for telefonid kan indtales besked på telefonsvareren  
og vi vil kontakte dig hurtigst muligt.

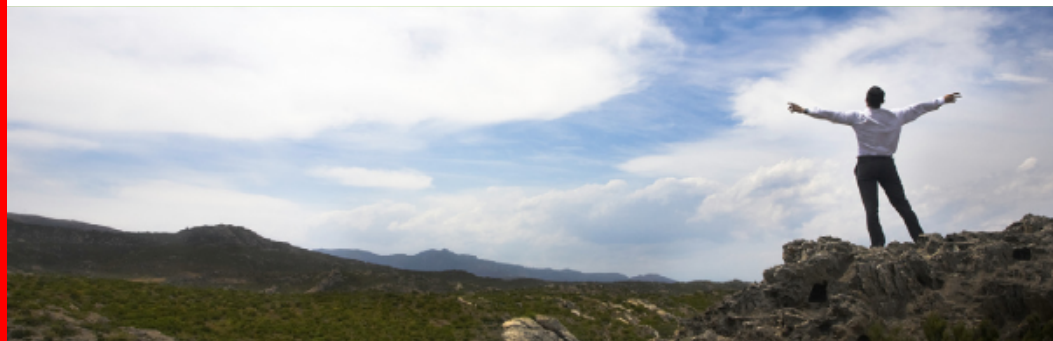
**Klinikker og kursussteder:**

Vestjylland: THISTED · Kronborgvej 66 · 7700 Thisted  
Nordjylland: POULSTRUP · Bækvej 20 · Poulstrup · 9760 Vrå  
Østjylland: HADSUND · Søværvej 11 · Nebstrup · 8970 Havndal

Oktober 2012

## **Få uddannelsen og kurser skattefrit!**

**Bruttolønsordninger - de 5 hovedregler: Hvad må man?**



## **Ny skat på sundhedsforsikringer**

**Særlige regler vedrørende  
arbejdsrelaterede  
skader og sygdomme**

