

Rabatter i arbeidsforhold – Oppdatering 2022

Publisert: 24.01.2019 kl 13:14

Oppdatert: 25.01.2022 kl 13:24

Fra 1. januar 2019 gjelder det nye regler om den skattemessige behandlingen av rabatter med tilknytning til arbeidsforholdet og arbeidsgivers forpliktelser for innrapportering av slike rabatter.

[Rabatter den ansatte mottar fra arbeidsgiver](#) [Rabatter den ansatte mottar fra tredjeparter](#) [Andre rabatter](#) [Verdsettelse av ral](#)

Ettersom arbeidsgiver nå blir ansvarlig for innrapporteringen av alle rabatter som gis til sine ansatte, vil dette kunne innebære merarbeid og en god del praktiske utfordringer for arbeidsgiver.

Utgangspunktet er at økonomiske fordeler som den ansatte mottar i arbeidsforholdet er skattepliktig, med mindre det foreligger et særskilt skattefritak.

Det skilles her mellom rabatter som den ansatte får direkte av arbeidsgiver og rabatter som den ansatte får av arbeidsgivers forretningspartnere eller tredjeparter.

Rabatter den ansatte mottar fra arbeidsgiver

Den ansatte kan motta personalrabatter på varer eller tjenester som arbeidsgiveren omsetter i sin virksomhet. Den øvre beløpsgrensen for samlet rabatt fra arbeidsgiveren er satt til kr 8 000 per ansatt per år. Det er ikke lenger noen øvre grense for hvor stor rabattprosent arbeidsgiver kan gi sine ansatte, noe som innebærer at den ansatte også kan få varen/tjenesten gratis. Det sentrale er at den samlede rabatten ikke kan overstige kr 8 000. I så fall blir den overskytende delen av rabatten skattepliktig for den ansatte. Merk at dersom selskapet er del av et konsern, så gjelder rabattgrensen for rabatter fra selskaper i hele konsernet, dersom varen eller tjenesten omsettes i et selskap i konsernet. Rabatten kan ikke overføres til neste år.

Beløpsgrensen på kr 8 000 vil også omfatte rabatt som den ansatte får hos arbeidsgivers kunde eller leverandør dersom varen eller tjenesten omsettes i arbeidsgivers virksomhet.

Arbeidsgiver må derfor ha et system der det følges med på rabattgrensen på kr 8 000. Dersom samlet rabatt overstiger kr 8 000, så må det overskytende beløpet innrapporteres som skattepliktig, og arbeidsgiver må betale arbeidsgiveravgift og gjennomføre forskuddstrekk.

Merk at skattedirektoratet har uttalt at rabattordningen og reglene om skattefrie gave kan kombineres. Skattefrie gaver kan gis for inntil kr 5 000 årlig (fra 01.01.2021). Fra 2021 er det ikke lenger et krav om at gaven ytes som en generell ordning i selskapet. Det innebærer at selskapet kan gi verdier for inntil kr 13 000 til sine ansatte. Videre trenger ikke gaven gis til alle ansatte, og den kan også gaven gis av en tredjepart (andre enn arbeidsgiver).

Presisering av regelverket for ansatte i transportselskaper som får fribilletter

Skattedirektoratet har presisert at også for denne ansattgruppen, så gjelder reglene om samlet rabatt på kr 8 000 for den ansatte per år.

Dersom den ansatte arbeider hos en underleverandør av selskapet som har transporttjenestene, for eksempel et selskap som driver vedlikehold av trikkeskinner, så kan det ikke gis skattefrie personrabatter, med mindre selskapene er en del av ett konsern.

De nye reglene for fribilletter på persontransport trer i kraft først 1. januar 2021, for å gi selskapene mulighet til å tilrettelegge for omleggingen.

Rabatter den ansatte mottar fra tredjeparter

Rabatter som den ansatte får fra arbeidsgivers forretningsforbindelser er skattepliktig dersom det er tilstrekkelig tilknytning mellom arbeidsforholdet og rabatten som gis.

Ved spørsmålet om hvem som skal anses for å være arbeidsgivers forretningspartner, har skattedirektoratet vist til følgende:

- 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)
- Andre virksomheter dersom arbeidsgiver yter noe tilbake for at arbeidstakeren skal få rabatt (der det foreligger et element av bytteforhold)

Skattedirektoratet har uttalt at begrepet "forretningspartner" er omfattende. Det innebærer at dersom det foreligger en forretningsrelasjon eller motytelse mellom arbeidsgiver og tredjeparten som yter rabatten til den ansatte, så vil rabatten være skattepliktig for den ansatte i sin helhet. Arbeidsgiver plikter i disse tilfellene å innrapportere rabatten.

Bonuspoeng knyttet til flyreiser

Arbeidsgiver plikter å innrapportere bonuspoeng som den ansatte har opptjent i jobbsammenheng og benyttet til private reiser.

Den skattepliktige fordelingen skal verdsettes til hva reisen eller oppholdet ville kostet på samme tidspunkt uten at bonuspoeng benyttes.

Skattedirektoratet har i veiledning datert 06.05.2019 presisert at dersom en bonusfordel tildeles på bakgrunn av en "status", og uten bruk av poeng, så er dette ikke skattbart for den ansatte.

Skatteetaten presiserer imidlertid at det er gjort unntak for kjøp med bonuspoeng som kommer i tillegg til selve reisen. Dette kan være inngang til lounge eller benyttelse av "fast track" når dette kjøpes på selve reisetidspunktet.

Andre rabatter

Dersom arbeidsgiver og tredjepart som yter rabatten ikke har et forretningsforhold og arbeidsgiver kun videreformidler rabatten til sine ansatte, vil dette ikke være skattepliktig for den ansatte. Dette kan for eksempel omfatte nabolagsrabatter. Det sentrale er at arbeidsgiver ikke har noen rolle i etableringen av rabatten.

Kjøpesenterrabatter er skattepliktig dersom arbeidsgiver har medvirket til å fremforhandle avtalen eller det foreligger en gjensidighet i avtaleforholdene mellom bedriftene.

Verdsettelse av rabatten

For å finne størrelsen på rabatten, må det ses på hva som er omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet. Det vil si hva en vanlig forbruker ville betalt for varen ved et ordinært kjøp. Her er det tidspunktet for kjøpet som er avgjørende. Dersom det foreligger en allment tilgjengelig rabatt på kjøpstidspunktet, så vil dette være gjeldende omsetningsverdi i markedet på det tidspunktet. Rabatten den ansatte gis kan med andre ord vurderes ut fra rabatten i markedet.

Videre vil en rabattert pris som en forening tilbyr sine medlemmer kunne benyttes dersom det er lav terskel for å bli medlem i

foreningen, eksempelvis Trumf eller Turistforeningen.

Dersom arbeidsgiver benytter seg av en rabattert pris i markedet ved estimering av en rabatt som gis til den ansatte, så vil det kunne være nødvendig å ha dokumentasjon på rabatten som benyttes. En løsning kan være å gi den ansatte ansvaret for å sende inn dokumentasjon på en allment tilgjengelig rabatt i markedet.

Skatteetaten har presisert at verdien kan fastsettes etter skjønn dersom det er vanskelig å få all relevant informasjon.

Om håndhevingen av reglene

Skattedirektoratet har uttalt at 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. Det kreves imidlertid at arbeidsgiver forsøker å innhente korrekt informasjon.

Det vil særlig kunne være vanskelig for større selskaper å få full oversikt over tredjeparter som vil anses som forretningspartnere. Det anbefales derfor at arbeidsgiver ser på sine tilgjengelige rabatter og vurderer dette opp mot sine kunder/leverandører.

Videre bør arbeidsgiver få på plass en rutine for å innhente informasjon fra sine ansatte. Det kan være hensiktsmessig at arbeidsgiver nedskriver i personalhåndboken hvilke rutiner som gjelder for håndteringen av rabatter og hvilke plikter de ansatte har til å informere arbeidsgiver om benyttede rabatter.

Om KPMG



Hold deg oppdatert



Redaktør for Verdt å vite



© KPMG AS and KPMG Law Advokatfirma AS, Norwegian limited liability companies and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.