

## Veileder ifm nye regler om skatt på rabattordninger og bonusreiser

Med virkning fra 1. januar 2019 trer endringene om skatt bonusreiser og rabattordninger i kraft. Slike ordninger er skattepliktige også pr i dag, men endringene innebærer at reglene blir strengere, hvilket betyr at slike ytelser i større grad enn tidligere skal behandles på samme måte som lønn. I tillegg er det satt et «tak» på skattefri andel av diettordninger.

Rabattordninger er en såkalt naturalytelse. Med «naturalytelser» menes alle andre økonomiske fordeler enn lønn som den ansatte mottar som følge av arbeidsforholdet. Fordelens størrelse skal vurderes i forhold til allment tilgjengelig omsetningsverdi i sluttbrukermarkedet.

For arbeidsgiver er den største endringen at det må rapporteres, foretas skattetrekk og betales arbeidsgiveravgift også når naturalytelsene (for eksempel rabattene) kommer fra tredjepart. Det kan være en kunde, leverandør eller annen forretningsforbindelse. Dette kalles tredjeparter.

### Rabattordninger

Det skilles mellom personalrabatter og andre rabattordninger

Personalrabatt er; rabatter på varer eller tjenester som omsettes eller produseres i arbeidsgiverselskapet eller i andre selskap i konsernet. Nå innføres det et skattefritt beløp på inntil kr 7.000,- pr år. For andre rabatter gjelder skatteplikt fra første krone.

### 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 eller konsernets virksomhet
- Øvre beløpsgrense for samlet rabatt som kan mottas skattefritt er kr 7000 per ansatt per år
- Beløpsgrensen gjelder per arbeidsgiver
- Rabatt hos kunder eller leverandører kan omfattes av reglene om personalrabatt hvis varen eller tjenesten omsettes i arbeidsgivers virksomhet

Samlet personalrabatt som overstiger beløpsgrensen er skattepliktig med overskytende beløp. Hvis rabatten utgjør mer enn 50% er den skattepliktig fra første krone.

## 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.

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.

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.

## Ansvar og sanksjoner - hvordan skal arbeidsgiverne forholde seg til endringene?

Endringene medfører bl a at arbeidsgiver blir pålagt større ansvar og forpliktelser enn tidligere;

- Alle økonomiske fordeler (rabattordninger, bonuser, mv.) skal rapporteres fortløpende i A- meldingen
- Foreta skattetrekk
- Betale arbeidsgiveravgift
  
- Arbeidsgiverne må først og fremst skaffe seg oversikt over hvilke ordninger som er i bedriften i dag
- Personalrabatter – må også ha et system for de skattefrie ordningene
- Hvilke ordninger vil man (fortsatt) ha?
- Avklare med tredjepart, ha et system for etterlevelse av pliktene

- Utarbeide arbeidsreglement/instruks, herunder om opplysningsplikt til arbeidsgiver og hva som skjer ved jobbskifte
- Vurdere om det er behov for endring av avtaler?

### **For mer info se link her:**

- <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/lonn/artikler/bonuspoeng-og-personalrabatter/>
- <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/prinsipputtalelser/nye-regler-om-rabatter-i-arbeidsforhold-og-arbeidsgiverforpliktelser-gjeldende-for-inntektsaret-2019/>