

Depechen

Nyhedsbrev om skat og moms



Elbil som firmabil

Skatterådet har i en ny afgørelse fastslået, at udgifterne til installering af en ladestander på medarbejderens bopæl skal indgå i beskatningsgrundlaget for firmabilen.

Af Lars Jacobsen, lar@bdo.dk

Antallet af elbiler vokser med stor hast, og interessen for at bruge dem som firmabiler er markant.

Den helt store udfordring ved elbiler er som bekendt det jævnlige behov for opladning af bilens batteri. Etablering af en ladestander på bopælen er derfor en stor fordel. Skatterådet har i en ny [afgørelse](#) taget stilling til de skattemæssige konsekvenser heraf, når det er en arbejdsgiver, der bekoster installeringen.

Skatterådet fastslog indledningsvis, at elektricitet til opladning af en elbil ikke skal beskattes særskilt, hvis der er tale om en firmabil, som helt eller delvist bruges til privat kørsel, og arbejdsgiveren betaler alle udgifter. Udgiften til strøm er en driftsomkostning, som er dækket af den almindelige firmabilbeskatning.

Hvis bilen oplades fra en stander på medarbejderens bopæl, kan udgiften til elektricitet dog kun dækkes skattefrit af arbejdsgiveren, hvis standeren er udstyret med et specialstik, som kun kan anvendes til opladning af elbiler.

For så vidt angår udgifterne til opstilling af en ladestander hos medarbejderen - hvilke udgifter normalt beløber sig til 5.000 - 10.000 kr. - fastslog Skatterådet, at disse ikke kan anses for dækket af firmabilbeskatningen, og at værdien af standeren tillige med udgifterne til opstilling og tilslutning af denne skal indgå i (altså tillægges) beregningsgrundlaget for firmabilen.

I praksis vil det for de fleste betyde en månedlig merskat på knap 100 kr. i de første 36 måneder, hvis brugeren betaler topskat, og der er tale om en bil med et beskatningsgrundlag på over 300.000 kr.

Skatterådet tog også stilling til, hvorledes der skal forholdes, hvis arbejdsgiveren forærer ladestanderen med tilhørende installationskabler og elgruppe til medarbejderen, når denne fratræder sin stilling eller ikke længere får en elbil stillet til rådighed for privat kørsel.

I så fald skal medarbejderen beskattes af værdien af udstyret. Rådet fastslog i denne forbindelse, at denne værdi som udgangspunkt er det beløb, som det ville koste at få installeret standeren, medmindre der kan dokumenteres en nedslidning af denne.

DEPECHEN NR. 12

17. juni 2015

Indhold

- Elbil som firmabil
- Bonus til funktionærer
- Fratrædelsesgodtgørelse eller erstatning
- Omlægning af regnskabsår
- Af skade bliver man klog, men sjældent rig

Bonus til funktionærer

Indeholdelse af kildeskat i kontante bonusser kan ikke altid udskydes til det tidspunkt, hvor bonusen rent faktisk udbetales. Det skyldes, at funktionærer normalt erhverver ret til bonusen løbende.

Af Annie Baare, aeb@bdo.dk

Der findes et utal af bonusordninger i landets mange virksomheder. Nogle er baseret på aktier. Andre på kontanter. Uanset arten er de næsten alle kendetegnet ved, at bonusen i modsætning til løn ikke udbetales løbende, men ofte først efter regnskabsårets udløb.

Bonus i form af aktieoptioner og lignende beskattes først på udnyttelsestidspunktet. Altså når medarbejderen udnytter sin ret til at købe eller tegne aktier til favorpris. Det skyldes, at aktieafløsning er undergivet særlige regler.

Tilsvarende gælder ikke for kontante bonusser. De har i skattemæssig henseende karakter af A-indkomst. Det betyder, at der skal afregnes kildeskat og arbejdsmarkedsbidrag af sådan bonus senest 6 måneder efter, at medarbejderen har erhvervet ret til bonusen. Også selvom denne ikke er udbetalt endnu.

Denne regel giver en del praktiske udfordringer i forhold til funktionærer, fordi disse efter en særregel i funktionærloven normalt løbende erhverver ret til bonus og derfor er berettiget til en forholdsmæssig andel, hvis de fratræder deres stilling i et løbende regnskabsår.

Indeholdelse af kildeskat kan derfor ikke udskydes til udbetalingstidspunktet, selvom dette ville være mest praktisk. Det viser en ny [afgørelse](#) fra Skatterådet.

Den konkrete sag handlede om en global massemediekoncern med flere tusinde ansatte. Koncernen havde planer om at etablere et nyt kontant bonusprogram, der skulle udbetales over en årrække. Programmet indebar, at medarbejderne blev tildelt en bonus på mellem 85 % og 115 % af et nærmere aftalt beløb.

Skatterådet fastslog, at reglerne i funktionærloven betyder, at de heraf omfattede medarbejdere løbende ville erhverve ret til minimumsbonus på 85 % af det tildelte beløb. Indeholdelse af kildeskat og arbejdsmarkedsbidrag i denne del kunne derfor ikke udskydes til udbetalingstidspunktet, hvis dette tidspunkt lå mere end 6 måneder efter retserhvervelsestidspunktet.

I praksis betød dette i det konkrete tilfælde, at virksomheden i månederne januar til og med juni skulle indeholde kildeskat og arbejdsmarkedsbidrag af 1/12 af 85 % af bonusbeløbet, mens kildeskatten for månederne juli til og med december - tillige med kildeskat af bonus ud over minimumsbeløbet - kunne udskydes til januar måned i det efterfølgende år, hvor udbetalingen fandt sted.

Set fra medarbejdernes side blev resultatet derfor, at disse i år 1 skulle beskattes af halvdelen af deres minimumsbonus, uanset at de ikke fik udbetalt noget i dette år. Dette er selvsagt en likviditetsmæssig ulempe, men kan dog for nogle være en skattemæssig fordel, hvis deres normale løn ligger lige under topskattegrænsen. I år 2 skulle medarbejderne beskattes af restbeløbet. Altså af den faktiske bonus med fradrag af det i år 1 beskattede beløb.

Skatterådet fastslog afslutningsvis, at bonus til direktører, der ikke var omfattet af funktionærloven, i sin helhed skulle beskattes på udbetalingstidspunktet.

“Indeholdelse af kildeskat kan derfor ikke udskydes”

Fratrædelsesgodtgørelse eller erstatning

En ny afgørelse fra Landsskatteretten viser, at ordvalget i en skriftlig aftale i sig selv kan få betydning for den skattemæssige behandling af denne.

Af Anders Kiærskou, aek@bdo.dk

Den konkrete sag handlede om en virksomhed, som kulancemæssigt havde udbetalt et beløb på 225.000 kr. til en sygemeldt medarbejder i forlængelse af, at han blev opsagt med 5 måneders varsel til fratræden den 30. juni 2013.

Den opsagte medarbejder gjorde gældende, at beløbet var skattefrit, fordi der var tale om en erstatning for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, mens SKAT krævede skat af beløbet med den begrundelse, at der i skattemæssig henseende var tale om en almindelig skattepligtig fratrædelsesgodtgørelse.

Landsskatteretten gav SKAT medhold, men det skete med mindst mulig margen, idet de 4 retsmedlemmer var delt i to lige store lejre. Retsformandens stemme var derfor afgørende, og han mente ligesom et andet retsmedlem, at godtgørelsen skulle beskattes som fratrædelsesgodtgørelse.

Ifølge den offentliggjorte [kendelse](#) skete det med den begrundelse, at der i referatet fra det møde, som virksomheden havde holdt med medarbejderen og en repræsentant fra dennes fagforening, blot stod, at virksomheden kulancemæssigt skulle udbetale det pågældende beløb. Der stod intet om, at det skulle være en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, uanset at dette havde været drøftet på mødet.

Kendelsen har ikke i sig selv nogen større betydning, fordi praksis efterfølgende er ændret sådan, at godtgørelser efter forskelsbehandlingsloven nu altid beskattes som fratrædelsesgodtgørelse. Dette var ikke tilfældet på det tidspunkt, hvor den konkrete aftale blev indgået. Dengang blev sådanne erstatninger anset for skattefrie.

Afgørelsen kan imidlertid bruges til at illustrere, hvor vigtigt det helt generelt er, at der udvises omhu ved udformningen af skriftlige aftaler, idet de skattemæssige konsekvenser heraf næsten uden udtagelser afgøres ud fra det skrevne. Hvis det er praktisk muligt, bør den skattemæssige betydning af enhver aftale undersøges på forhånd, ligesom det kan være en god ide, at der i aftalen indsættes et afsnit med en beskrivelse af parternes forventninger til de skattemæssige virkninger af denne.

Omlægning af regnskabsår

Den skattemæssige side af et selskabs beslutning om at omlægge sit regnskabsår håndteres via TastSelv Selskabsskat. Omlægningen kræver normalt ikke tilladelse fra SKAT.

Af Iben Holmquist Christensen, ihc@bdo.dk

Der kan være flere grunde til, at et selskab ønsker at omlægge sit regnskabsår. Skyldes det egne forhold, såsom sæson, brancheændring, personaleferie mv. kan omlægning ske uden forudgående tilladelse fra SKAT. I så fald skal selskabet på TastSelv blot indtaste startdatoen for det nye indkomstår. Skyldes ønsket om omlægning derimod andres forhold, skal der søges om tilladelse til denne. Det sker også via TastSelv.

I begge tilfælde gælder, at omlægning af regnskabsår på virk.dk ikke er tilstrækkeligt. Uanset omlægningsperiodens længde opgøres den skattepligtige indkomst altid på grundlag af en 12 måneders periode.

”Landsskatteretten gav SKAT medhold, men det skete med mindst mulig margen”

Af skade bliver man klog, men sjældent rig

Alt for mange produktionsvirksomheder kender ikke reglerne for godtgørelse af energifgifter. Det fører desværre ofte til efterregninger og nogle gange også bøder, når SKAT kommer på kontrolbesøg.

Af Sten Kristensen, shk@bdo.dk

En momsregistreret virksomhed kan i et vist omfang få godtgjort de energifgifter, som den betaler. Godtgørelsen sker via momsregnskabet, idet virksomheden kan modregne godtgørelsesbeløbet i den moms, som den skal betale.

Sammenkoblingen med momsafregningen betyder, at tidspunktet for udbetalingen af godtgørelsen afhænger af, om virksomheden afregner moms månedsvi, kvartalsvi eller halvårligt. Virksomheder, der er berettiget til en godtgørelse på over 30.000 kr. årligt, kan dog få denne udbetalt månedsvi, uanset hvor ofte den afregner moms.

Bortset fra elafgift - hvor der gælder særregler - er det som udgangspunkt kun den del af energifgiften, der kan henføres til procesformål, som kan godtgøres. Den energi, der anvendes til rumvarme og varmt vand samt til komfortkøling (airconditionlæg), berettiger ikke til refusion.

Alt for mange virksomheder kender imidlertid ikke reglerne og anvender en praksis med at modregne samtlige deres energifgifter i deres momsbetalinger. Det kan få ganske mærkbare konsekvenser.

Vi har for nylig haft en sag med en metalvarevirksomhed, der blev kontaktet telefonisk af SKAT forud for et kontrolbesøg. Virksomheden oplyste beredvilligt og i overensstemmelse med sandheden, at den havde såvel airconditionlæg og elvandvarmere i sine lokaler, og at den foretog fuldt fradrag for sine energifgifter.

Dette er imidlertid ikke i overensstemmelse med reglerne. Reglerne forudsætter således, at virksomheden enten opsætter bimålere til at måle forbruget af energi til rumopvarmning, komfortkøling mv. eller også anvender særlige regler til at beregne dette forbrug, således at den ikke-godtgørelsesberettigede andel af energifgifterne kan udregnes.

Resultatet blev derfor et længerevarende kontrolbesøg fra SKAT og en efterregning på 187.000 kr. samt en bøde på 40.000 kr.

Hvis virksomheden havde kendt reglerne, og enten opsat bimåler eller i det mindste beregnet energien til rumopvarmning efter de særlige beregningsregler herfor, ville det formentlig have kostet virksomheden under 20.000 kr., ligesom bøden ville være undgået.

Konklusionen er, at alt for mange virksomheder ikke kan overskue de mere og mere komplicerede regler for godtgørelse af energifgifter og blot modregner disse fuldt ud i deres momsafregninger. Det er ærgerligt af to årsager. Dels fordi det medfører risiko for store efterregninger. Dels fordi tabet ikke behøver at blive så stort, hvis virksomheden indretter sig hensigtsmæssigt.

Energifgifterne er over tid steget rigtig meget. Det har derfor en stigende økonomisk betydning for virksomhederne, at de udnytter reglerne om godtgørelse i videst muligt omfang, men det skal naturligvis ske på den rigtige måde, ligesom der kan være behov for nye procedurer i forhold til regnskabsaflæggelse og rapporteringer, jf. vores [Værd-at-Vide-artikel](#) om emnet.

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab og BDO Kommunernes Revision, Godkendt revisionsaktieselskab, begge danskejede revisions- og rådgivningsvirksomheder, er medlemmer af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og dele af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger godt 1.100 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har godt 59.000 medarbejdere i 151 lande.

Denne publikation er skrevet i generelle vendinger og skal alene betragtes som generel vejledning. Publikationen dækker ikke specifikke situationer, og du bør ikke handle - eller undlade at handle - uden at have fået professionel rådgivning. Kontakt venligst BDO for at drøfte de specifikke problemstillinger. BDO, vores partnere og medarbejdere påtager os ikke ansvar for tab foranlediget af en handling, der er taget - eller ikke er taget - på baggrund af oplysningerne i denne publikation.

