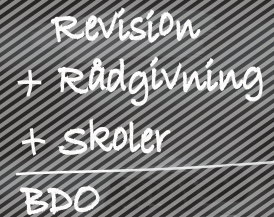



VÆRD AT VIDE OM

# Personalegoder på frie skoler og i uddannelsesinstitutioner



I gennem de senere år har der i private virksomheder været meget stort fokus på at skabe "attraktive arbejdspladser", og et af midlerne har været personalegoder til at rekruttere og fastholde medarbejdere. Der kan gives goder i form af naturalier, sparet privatforbrug og adgang til at benytte arbejdsgiverens ejendele, og medarbejdernes betaling for disse goder kan enten finansieres via bruttolønsordninger, hvor markedsværdien af godet modregnes i medarbejdernes bruttoløn, træk i nettoløn eller falde ind under den såkaldte bagatelgrænse.

For frie skoler og uddannelsesinstitutioner forholder det sig anderledes. De stramme reguleringer, der følger af de statslige overenskomster medfører, at det primære fundament ved rekruttering og fastholdelse af personale er den pædagogiske platform som den pågældende institution arbejder med. Det er ikke typisk for skoler at "reklamere" med personalegoder som i private virksomheder, og der er også væsentlig flere restriktioner, idet medarbejderne typisk er ansat i henhold til statslige overenskomster.

At være ansat under en statslig overenskomst betyder, at for at et personalegode kan stilles til rådighed for medarbejdere, skal det godkendes af Personalestyrelsen under Finansministeriet, og et personalegode skal tilbydes samtlige ansatte under Finansministeriets overenskomster.

Et personalegode, som skal stilles til rådighed, skal således godkendes og indarbejdes i henholdsvis regler om løn og ansættelsesvilkår, de gældende aftaler og overenskomster eller i andre regler.

Dette medfører blandt andet, at personale ved frie skoler og uddannelsesinstitutioner rammes særligt hårdt af den indførte multimedieskat, idet der ikke som i det private, er mulighed for at kompensere for den afledte skat ved at tilbyde bruttolønsordninger, omfattende pc- eller internetordninger mv.

## Naturalydelser

I de statslige overenskomster er der særskilte aftaler for naturalydelser, som omfatter omkostninger til bolig, som er stillet til rådighed, og uniformer/arbejdstøj. Det kan typisk være pedeller eller forstandere, som har bolig stillet til rådighed, og arbejdstøj vil typisk være til pedeller, kantine- og rengøringspersonale. Når der er stillet bolig til rådighed, er der faste regler for beregning af et beløb, som modregnes i den pågældendes løn for betaling af bolig. Arbejdstøj stilles dog frit til rådighed.

VÆRD AT VIDE OM

Maj 2010

*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.*

### Bruttolønsordninger

Der er **ikke** hjemmel i statslige aftaler og overenskomster til at anvende bruttolønsordninger, hvor medarbejdere går ned i løn for at få et gode stillet til rådighed. Denne begrænsning udelukker adskillige af de personalegoder, som medarbejdere i private virksomheder kan gøre brug af, såsom:

- Pc-ordning
- Avis
- Telefoni og internet
- Offentlig befordring
- Hospitals-/sundhedsforsikring.

### Bagatelgrænsen

Derimod har skoler mulighed for at stille personalegoder, som ikke er omfattet af ansættelsesvilkårene, til rådighed for alle medarbejdere på samme vilkår som hos private virksomheder. Udgangspunktet er, at personalegoder er skattepligtige hos de enkelte medarbejdere i henhold til ligningslovens regler.

Der er dog en såkaldt bagatelgrænse, hvor medarbejdere kan få stillet personalegoder til rådighed til op til 5.500 kr. (2010) pr. år – såfremt personalegodet er stillet til rådighed af hensyn til medarbejdernes arbejde. Såfremt beløbet overskrides, er den samlede værdi af personalegoder skattepligtige – der er således ikke en bundgrænse på 5.500 kr. Det kan være følgende personalegoder, som omfattes af bagatelgrænsen:

- Frugtordninger
- Kaffe/te/vand
- Adgang til motionsrum
- Vaccination
- Mad og drikke ved overarbejde
- Et (delvist) betalt kørekort, der skal bruges i forbindelse med undervisningen.

Disse personalegoder kan stilles til rådighed for lønmodtagere, og det er vigtigt, at der er direkte sammenhæng mellem godet og arbejdets udførelse.

### Multimedieskat

Rådigheden over en arbejdsplac medfører i hovedreglen, at der udløses multimedieskat. Betingelsen for at undgå denne beskatning er, ifølge SKATs seneste vejledning, at pc'ere alene i begrænset omfang lånes med hjem. Vi har i vores "Værd at vide om Skattereformens indvirkninger" nærmere beskrevet regelsættet og konsekvenserne heraf.

### Lønsumsafgiftsmæssig behandling af personalegoder

Uddannelsesinstitutioner kan være lønsumsafgiftspligtige, såfremt de har indtægtsdækket virksomhed, som ikke er omfattet af momsloven. I disse tilfælde skal eventuelle skattepligtige personalegoder medregnes til bidragsgrundlaget ved beregning af lønsumsafgiften. Personalegoder, som falder ind under bagatelgrænsen skal ikke medtages i beregningsgrundlaget.

### Indberetningspligt til SKAT

Personalegoder, som er omfattet af de overenskomstbestemte regler om naturalydelse, skal ikke indberettes særskilt til SKAT. Personalegoder, som falder under bagatelgrænsen, skal ikke indberettes til SKAT.



*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 over 46.000 medarbejdere i 115 lande.*

**WWW.BDO.DK**