

Hvilke skatteregler gælder, når du udbetaler godtgørelse til en fratrådt medarbejder?



Af John Cederskjold Kierans
Cand.jur. og Director, PwC

Christian Hviid Madsen, ▼▼
Consultant, PwC

Det er fornuftigt at vide, hvordan godtgørelser behandles, hvis man udbetaler godtgørelse til fratrådte medarbejdere. Den skattemæssige håndtering af godtgørelser i forbindelse med fratrædelse har således ikke kun betydning for den fratrådte medarbejder.



Lejlighedsvis opstår der situationer, hvor arbejdsgiver og en medarbejders veje skilles på en måde, hvor arbejdsgiveren efterfølgende må udbetale en godtgørelse til medarbejderen – ofte efter en trættende forhandling med medarbejderens faglige organisation eller lignende. Forhandlingens afslutning er dog ikke altid enden på historien, men derimod nogen gange blot ouverturen til en ny strid.

Så ballet kan begynde på ny, når medarbejderen til stor overraskelse ikke får den fulde godtgørelse udbetalt, men kun beløbet efter skat.

SKATs fortolkning af reglerne og skatteretlig praksis er dog sjældent lige så imødekommende, som mange skatteydere forventer, og særligt i sammenhæng med godtgørelser er det ikke uvæsentligt at bemærke sig visse spidsfindigheder.

Det skatteretlige udgangspunkt

I forbindelse med fratrædelse vil godtgørelser, der ligger ud over almindelig løn i en opsigelsesperiode, normalt være omfattet af de særlige regler for fratrædelsesgodtgørelser, der gør de første 8.000 kr. skattefrie, men normalt er der her større summer på spil.

Sagens kerne er kort sagt, hvorvidt udbetalingen af en godtgørelse beskattes efter reglerne i skattelovgivningen som almindelig indkomst, eller om den skal udbetales skattefrit. Skismaet er til at få øje på, og det er derfor interessant at notere sig, hvordan man opnår den ene retsstilling frem for den anden.

Det overvejende udgangspunkt er, at en medarbejder skal betale skat af en godtgørelse eller erstatning, der udbetales i forbindelse med en fratrædelse, når udbetalingen træder i stedet for noget, som ellers havde været skattepligtigt. Dette kunne være løn i forhold til tabt arbejdsfortjeneste eller en ekstraordinær bonus.



Derimod vil godtgørelser, der udbetales som erstatning for ikke-skattepligtige elementer, forblive skattefrie. Eksempler herpå er erstatning for tort efter erstatningsansvarslovens regler eller godtgørelser udbetalt som følge af diskrimination, dvs. typiske situationer, hvor godtgørelsen dækker lidelser eller krænkelse, der ligger ud over den almindelige arbejdsituation.

Det har derfor stor betydning for en medarbejder, efter hvilke regler/på hvilken baggrund en godtgørelse udbetales, når det vurderes, om godtgørelsen er skattefri eller -pligtig.

Hvad siger praksis?

For medarbejderen er en tort-erstatning mere tillokkende end blot erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, og vi ser i vores dagligdag løbende situationer, hvor der er ganske stor uenighed om, hvad udbetalingen egentlig er for.

Skattemyndighedernes praksis har gennem årene været lidt broget på området. Man må dog i dag sige, at det i praksis er slået grundigt fast, at SKAT kun accepterer skattefrihed, hvis det ganske entydigt fremgår af den endelige aftale mellem parterne, at der er tale om godtgørelse for en krænkelse, som ligger ud over den almindelige arbejdsituation. Hvis der ikke er denne tydelighed, vil SKAT anse godtgørelsen for skattepligtig.

Hvordan sikrer du, at din virksomhed opnår den ønskede retsstilling?

Vores indtryk er, at virksomheder og medarbejdere ofte er så begejstrede for endelig at kunne afslutte en fratrædelsesaftale, at særligt ét punkt mangler den sidste grundighed: den specifikke formulering af godtgørelsens karakter i fratrædelsesaftalen.

Vores erfaring er således, at selve aftaledokumentet kradses ned i en sådan fart, at man glemmer et vigtigt element, nemlig på hvilket grundlag udbetalingen skal ske. Myndighedernes fortolkning af sådanne aftaler viser som nævnt ovenfor, at der i disse sager er en tilbøjelighed til at fastslå en almindelig skatteretlig status af en udbetaling – ikke sjældent med frustration for en eller begge parter til følge.

Læren er derfor, at hvis man vil undgå efterfølgende skærmydsler om indeholdelse af skat mv., kan man i fratrædelsesaftalen sørge for en klar og tydelig formulering af, hvad godtgørelsen betales for.

Set fra en arbejdsgivers synsvinkel er det dog ikke altid ønskværdigt at være så specifik i aftalerne. Dels har man som arbejdsgiver ikke nødvendigvis lyst til at udpensle, at baggrunden er andet og mere end fratrædelse, men samtidig bør man også gøre sig nogle tanker om de afledte økonomiske effekter.

Hvorfor skal HR-funktionen tænke særligt over dette?

Endnu en årsag til, at dette bør være et emne på HR-chefens to-do-liste, er, at det ikke kun er medarbejderens skattemæssige forhold, der påvirkes. Det har således også betydning for arbejdsgiverens fradragsmuligheder, hvorvidt en godtgørelse udbetales som en skattefri eller -pligtig godtgørelse.

Udgangspunktet i skatteretten er, at personaleudgifter udgør fradragsberettigede driftsomkostninger for virksomheden. Dette gælder også udgifter til løn samt godtgørelser ved medarbejdernes fratrædelse. Derfor vil disse udgifter indgå i regnskabet på linje med andre driftsomkostninger.

Udbetales en godtgørelse imidlertid som en skattefri godtgørelse, for eksempel tort eller erstatning som følge af diskrimination, forholder sagen sig anderledes. Her er formodningen rent skattemæssigt, at udgiften ikke indgår som en del af den normale driftsrisiko, idet erstatningspligten skyldes en adfærd, der ligger ud over normerne for almindelig virksomhedsdrift. På baggrund af SKATs praksis er der derved nærliggende risiko for, at SKAT vil nægte fradrag for arbejdsgiveren for godtgørelse på linje med udgifter til f.eks. fartbøder og lignende. Fratrædelsesaftalens formulering er således ikke kun relevant for HR-chefen, men i lige så høj grad for økonomichefen, da dette kan betyde en uforudset omkostning, hvis man ikke i ellefte time er opmærksom på formuleringen af fratrædelsesaftalen. Dertil kommer, at det bestemt ikke pynter på årsregnskabet, når der i regnskabet figurerer poster specificeret som ikke-fradragsberettigede.

Derfor bør man være meget bevidst om, hvordan man udarbejder sine fratrædelsesaftaler, da dette i sidste ende kan have betydning for virksomhedens resultat og renommé. Kvaliteten af den fratrædelsesaftale, man formulerer, er derfor helt central at tage i betragtning. «