

BEIERHOLM
VI SKABER BALANCE

Velkommen

Beierholm Faglige Dage 2022



Vi er et uafhængigt medlem af det globale
rådgivnings- og revisionsnetværk



Beierholm Faglige Dage 2022

For bogholdere og økonomimedarbejdere

9:15 Velkomst

9:20 Moms/afgifter – seneste nyt

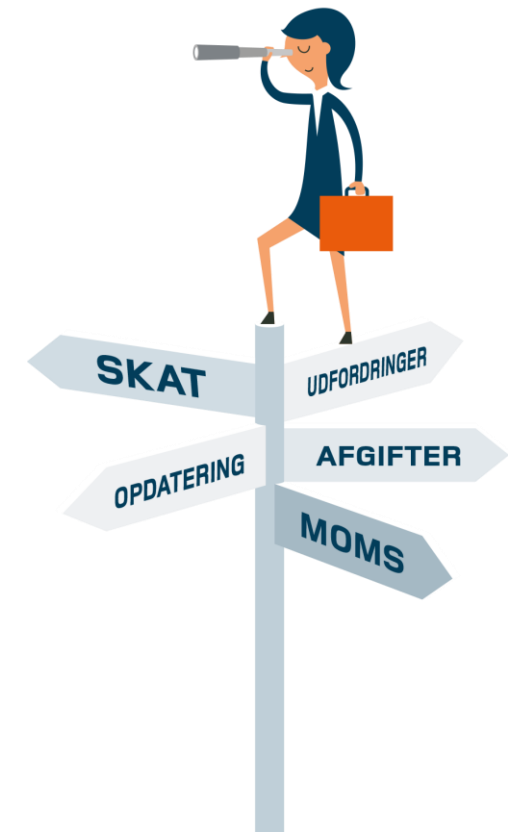
- Nyheder og praksisændringer m.v. inden for moms- og afgiftsområdet
- Skattestyrelsens kontrolprojekt
- Energiafgifter.

10:35 PAUSE

10:45 Skat – seneste nyt

- Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft
- Social sikring
- Personalegoder, beskatning og forpligtelser
- Skattefrie godtgørelser – kørselsgodtgørelse - rejsegodtgørelse
- Værd at vide.

12.00 Wrap-up – tak for i dag og grab'n go sandwich





Skat – seneste nyt

Aktuelt nyt

LOVFORSLAG (som dog er bortfaldet, da der er udskrevet valg til Folketinget)

Skattefri opladning på arbejdspladsen og billigere el-firmabil i 2023

- **DKK 15.000 i fradrag for el-firmabiler**
 - Beskatningsgrundlaget nedsættes med DKK 15.000 om året fra indkomståret 2023.
Hvis du har en såkaldt nulemissionsbil – på dansk en elbil - som firmabil
- **DKK 30.000 ekstra for plug-in-hybridbiler**
 - Har man en hybridbil som firmabil, får man et tillæg til beskatningsgrundlaget på DKK 30.000 om året.
Det vil altså sige, at man bliver beskattet af DKK 30.000 mere om året fra 2023, end man gør i dag
- **Skattefri opladning på arbejdspladsen**
 - Fra 2023 vil man frit kunne oplade sin private bil hos sin arbejdsgiver uden at blive beskattet af den.
Det gælder uanset, om det er en hybridbil eller en ren elbil
 - Reglerne i dag er, at gratis strøm fra arbejdsgiver til opladning af medarbejders private bil skal beskattes som et personalegode eller afregnes direkte med arbejdsgiver
 - Det er selvfølgelig en forudsætning for gratis strøm på arbejdspladsen, at arbejdsgiveren har sat ladestandere op og derudover ønsker at forære strømmen til medarbejderne.

HUSK, at der er tale om et bortfaldet lovforslag, der kun måske genfremsættes.

Aktuelt nyt

- Fradrag efter boligjobordningen er i 2022 steget til DKK 19.300 fordelt med henholdsvis DKK 6.400 til serviceydelser og DKK 12.900 til håndværkerydelser.

BEMÆRK dog, at fradrag for håndværkerydelser er afskaffet pr. 1. april 2022.

For at få fradrag for håndværkerydelser i 2022 skal arbejdet være udført senest 31. marts, og det skal være betalt senest 31. maj.



Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

- **Skattepligt til Danmark**
- **Behandles som øvrige danske medarbejdere**
- **Medarbejderen bliver enten**
 - **Fuldt skattepligtig** pga. bopæl og ophold i Danmark eller
 - **Begrænset skattepligtig**, hvis den sædvanlige bopæl er opretholdt i hjemlandet, og der er tale om et midlertidigt ansættelsesforhold
 - Evt. berettiget til fradrag for kost og logi
 - Berettiget til fradrag for befordring mellem sædvanlig bopæl og midlertidigt arbejdssted.

Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

- **Hvis den danske virksomhed ansætter en medarbejder fra udlandet, skal følgende ske, før der kan udbetales løn til den udenlandske medarbejder:**
 - Er der tale om en medarbejder inden for EU?
Skal der evt. søges arbejds- eller opholdstilladelser?
 - Anmode Skattestyrelsen om kildeskattenummer/CPR-nr.
 - Anmode Skattestyrelsen om skattekort
- Ovenstående sker via blanket 04.063 eller ved online ansøgning på skat.dk
 - Der skal medsendes kopi af pas eller nationalt ID-kort
 - Hvis gift, kopi af vielsesattest
 - Kopi af ansættelseskontrakt
 - Oplysninger om ansættelsesforhold m.m.

Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

- **Hvis den danske virksomhed ansætter en medarbejder fra udlandet, og denne udelukkende udfører arbejdet i udlandet**
 - Ingen skattepligt til Danmark
- Bruttoindkomsten indberettes til eIndkomst med medarbejders navn, adresse og landekode med den særlige kode 09 (skattefri løn ansættelsesforhold)
- Ikke ansøgning om skattefritagelse
- Den danske virksomhed bør undersøge sine forpligtigelser i arbejdslandet
 - Fast driftssted?
 - Skat for medarbejderen?
 - Sociale bidrag?
 - Payroll?



Social sikring



Social sikring

- **Hovedregel - social sikring ved arbejde i udlandet (EU/EØS Lande)**
 - HR: Social sikring i arbejdslandet
 - Dog mulighed for at søge om dansk social sikring ved arbejde i udlandet op til 2 år (med mulighed for 1 års forlængelse i visse tilfælde)
- **Arbejde i flere lande, herunder bopælslandet (EU/EØS Lande)**
 - Der skal tages stilling til, hvor medarbejderen skal være socialt sikret (over 25% i bopælslandet)
 - **Gælder også forretningsrejser, selvom det er få dage**

RISIKO FOR BØDESTRAF I UDLANDET!

Social sikring

- **A1 Attest**

- Attest, der dokumenterer over for myndigheder inden for EU eller EØS, at man er omfattet af (dansk) social sikring, når man arbejder i udlandet

- **Hvornår skal (bør) der ansøges om en A1-attest?**

- Ved arbejde i udlandet (100%), f.eks. ved en udstationering
- Ved arbejde i Danmark og udlandet (flere lande)
- **Sporadiske forretningsrejser**

- **Hvordan skal der ansøges om en A1-attest?**

- Der skal ansøges om en A1-attest hos Udbetaling Danmark – International social sikring
<https://indberet.virk.dk/international-social-sikring/international-social-sikring>
- Følgende skal medsendes:
 - Underskrevet ansættelseskontrakt/udstationeringskontrakt
 - Ved udsendelser over 2 år, f.eks. ved forlængelse op til 3 år - husk samtykke fra medarbejder/arbejdsgiver, f.eks. pr. mail
 - Husk særligt tillæg ved Øresundsftalen

- **Hvis medarbejderens bopælsland *ikke* er Danmark, skal ansøgning som udgangspunkt ske hos bopælslandets udenlandske myndighed.**

Personalegoder, beskatning og forpligtelser



Personalegoder

Skattefri bagatelgrænse på DKK 1.200 årligt

▪ Arbejdsgiver:

- Kun indberetningspligt for enkeltstående goder, værdi over DKK 1.200

▪ Lønmodtager:

- Skattefrihed, hvis summen af årets goder ikke overstiger DKK 1.200
- Skattepligt (selvangivelsespligt) af den samlede værdi, hvis summen af årets goder overstiger DKK 1.200
- Julegaver op til DKK 900 beskattes ikke, men indgår dog i de DKK 1.200.

Personalegoder

- **Følgende goder medregnes til DKK 1.200 bagatelgrænsen (ikke udtømmende):**
 - Påskønnelsesgaver (f.eks. vin, chokolade, blomster)
 - Individuelle deltagelsesgebyrer til motionsløb og lign.
 - Fribilletter (ej sponsorbilletter)
 - Julegaver (skattefri, hvis værdi maksimalt udgør DKK 900)
 - Lejlighedsgaver, der **ikke** knytter sig til privatsfæren.

Personalegoder

- **Bagatelgrænsen DKK 6.600**

- Bagatelgrænsen omfatter goder, som arbejdsgiveren i overvejende grad har ydet af hensyn til medarbejderens arbejde, dvs. der skal være en direkte sammenhæng mellem godet og arbejdets udførelse
 - Arbejdstøj, som er ønsket og betalt af arbejdsgiveren - med tydeligt logo eller firmanavn
 - Kreditkortordninger
 - Vaccination af medarbejdere, der svært kan undværes
 - Fri avis til brug for arbejdet
 - Kørekort (helt eller delvist betalt af arbejdsgiver, som skal bruges som led i arbejdets udførelse)
- Medarbejderne har selv pligt til at selvangive goder omfattet af bagatelgrænsen, hvis værdien af de samlede goder overstiger beløbsgrænsen på DKK 6.600.

Personalegoder

- **Skattefrie personalegoder**

- Almindelig personalepleje, dvs. goder der kun er til rådighed på arbejdspladsen:
 - Personalearrangementer (julefrokost, DHL-stafet m.m.)
 - Tilskud til kaffe, the og frugt
 - Kantineordninger
 - Tilskud til personale- og kunstforeninger
- Sponsorbilletter, modtaget af arbejdsgiver, som har indgået sponsorkontrakt
 - Mad og drikke i forbindelse med sponsorarrangementet er ligeledes skattefrit
- Lejlighedsgaver af en passende værdi
 - Private mærkedage såsom bryllup, rund fødselsdag, fødsel/dåb og lign.
- Uddannelse.



Personalegoder

- **Sundhedsydelse**

- **HR:** Sundhedsydelse betalt af arbejdsgiveren er skattepligtig for medarbejderen

- **Undtagelser:**

- Hvis udgiften til sundhedsydelsen er afholdt til at forebygge eller behandle en arbejdsrelateret skade, vil dette være skattefrit for medarbejderen – eks. massage, fysioterapi
- Lægefagligt begrundet behandling af misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler eller rygeafvænning
- Sundhedsydelse, der er omfattet af personaleplejefritagelsen
 - Et sundhedstjek er omfattet af personaleplejefritagelsen og dermed skattefrit, hvis den
 - Er et led i den generelle personalepleje
 - Ikke har nogen væsentlig økonomisk værdi
 - Foregår på arbejdspladsen og
 - Ikke er så omfattende, at der reelt er tale om en helbredsundersøgelse.
 - VÆR opmærksom på, at det skal være et sundhedstjek, og ikke en decideret undersøgelse.

Personalegoder

- **Kontingenter for medlemskab af foreninger, netværk og logger**
 - **HR:** Kontingenter betalt af arbejdsgiveren er skattepligtig for medarbejderen, da det anses for betaling af en privat udgift
 - **Undtagelse:** Hvis medlemskabet er stillet til rådighed af erhvervsmæssige årsager
- **Konkret vurdering af**
 - Netværkets formål
 - Den enkelte medarbejders deltagelse
 - De faktiske omstændigheder i forbindelse med deltagelsen afklarer, om der er tale om et reelt erhvervsmæssigt indhold.

Personalegoder

- **Skattepligtige personalegoder**

- Goder, som er A-indkomst
 - Arbejdsgiver skal indberette og har pligt til at indeholde skat og arbejdsmarkedsbidrag af følgende goder:
 - Firmabil, rubrik 19
 - Fri telefon, rubrik 20
 - Fri kost/logi, rubrik 21
 - Sundhedsforsikring, der både dækker privat og arbejde, rubrik 26
 - Kontante tilskud/gavekort, dækning af private udgifter, rubrik 13 (almindelig lønindkomst)
 - F.eks. fart- eller P-bøder betalt af arbejdsgiver.



Personalegoder

- **Skattepligtige personalegoder - fortsat**
 - Goder, som er B-indkomst
 - Skattepligtige fordele, som arbejdsgiver har ydet til medarbejdere, uden der er betalt fuldt vederlag for godet, og som der ikke er gjort til A-indkomst
 - Arbejdsgiver har pligt til at indberette og oplyse værdien af disse goder, f.eks.:
 - Helårsbolig inkl. forbrugsudgifter, rubrik 50
 - Sommer- og fritidsbolig, rubrik 51
 - Lystbåd, rubrik 52
 - Øvrige skattepligtige goder indberettes med værdi i rubrik 55.

Personalegoder

- **Værdiansættelse af personalegoder**
 - Udgangspunktet er markedsværdi, dvs. den værdi, som medarbejderen alternativt kunne have købt godet til i almindelig handel
 - Dog kan rabat til arbejdsgiveren komme medarbejderen til gode
 - Markedsværdi fraviges kun, hvis der er fastsat en skematisk værdi for godet – eksempelvis for:
 - Fri bil
 - Fri sommerbolig
 - Kost og logi
 - Fri telefon.

Skattefrie godtgørelser

Skattefrie godtgørelser

- **Grundlæggende betingelser:**

- Lønmodtagerforhold
 - Medarbejderen skal have lønindkomst (A-indkomst)
 - Lønindkomsten skal stå mål med den arbejdsindsats, der ydes
- Vær opmærksom på hovedaktionærer – samme krav som ovenfor
 - Der skal være løn (ellers ikke lønmodtager)
 - Løn må ikke være "symbolsk", kan indikere "lønomlægning"
 - OBS nedgang i løn og samtidig stigning i skattefri godtgørelse
- Særdeles skrappe krav, hvis arbejdsadresse = privatadresse.



Kørselsgodtgørelse

Kørselsgodtgørelse

Hvornår kan der ske udbetaling af kørselsgodtgørelse?

- Når medarbejderen har kørt erhvervsmæssig kørsel for sin arbejdsgiver
 - Forudsat at medarbejderen kører i egen bil

Erhvervsmæssig kørsel er defineret som

- Kørsel mellem sædvanlig bopæl og arbejdsplads i indtil 60 arbejdsdage inden for de forudgående 12 måneder (60-dages-reglen)
- Kørsel mellem arbejdspladser for samme arbejdsgiver
- Kørsel inden for samme arbejdsplads

Satser for kørselsgodtgørelse i 2022:

Befordringsgodtgørelser i DKK, standardsatser pr. km	01.01.-30.04.	01.05.-31.12.
Kørsel i egen bil eller motorcykel <u>indtil</u> 20.000 km/år	3,51	3,70
Kørsel i egen bil eller motorcykel <u>over</u> 20.000 km/år	1,98	2,17
Kørsel på egen cykel, knallert eller EU-knallert eller el-løbehjul	0,55	0,57

Kørselsgodtgørelse

- **Kørsel mellem sædvanlig bopæl og arbejdsplads i indtil 60 arbejdsdage inden for de forudgående 12 måneder (60-dages-reglen)**
 - Perioden på 60 dage gælder kun ved befordring direkte mellem bopæl og arbejdspladsen
 - Alle arbejdsdage bliver talt med i de 60 dage, uanset om medarbejderen bruger egen bil eller andet transportmiddel
 - De 60 arbejdsdage behøver ikke at være i forlængelse af hinanden
 - Det betyder ikke noget, om medarbejderen kører én eller flere gange mellem bopæl og en arbejdsplads pr. arbejdsdag. En arbejdsdag tælles kun med en gang i beregningen af de 60 dage
 - Arbejdsdage, hvor medarbejderen ikke har fået skattefri kørselsgodtgørelse til eller fra den pågældende arbejdsplads, bliver også talt med i de 60 dage
 - Weekender, feriedage og sygedage bliver ikke regnet med i de 60 arbejdsdage, men de afbryder heller ikke 60-dages-perioden
 - **Afbrydelse** af 60-dages-perioden sker ved, at medarbejderen ikke har været på den konkrete arbejdsplads i 60 sammenhængende dage.

Kørselsgodtgørelse

Arbejdsgiverens kontrol

- Arbejdsgiveren skal føre kontrol med antallet af kørte kilometer. Grænsen på 20.000 km gælder pr. arbejdsgiver
- Den endelige afregning skal være foretaget ved udgangen af måneden efter den måned, hvor kørslen finder sted
- Den skattefrie godtgørelse skal indberettes i rubrik 48 "Skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse samt skattefri uddannelsesydelse". HUSK indtægtsart 0109.

Bilaget skal indeholde oplysninger om

- Modtagerens navn, adresse, CPR-nr.
- *(Identifikation af den anvendte bil – eks. registreringsnummer)*
- Befordringens erhvervsmæssige formål
- Dato for befordringen
- **Befordringens mål med eventuelle delmål**
- Antallet af kørte kilometer
- De anvendte satser og beregning af godtgørelsen
- Attestation i forbindelse med arbejdsgiverens kontrol.

Rejsegodtgørelse

Rejsegodtgørelse

Hvornår kan der ske udbetaling af skattefri rejsegodtgørelse?

- Medarbejderne har et midlertidigt arbejdssted
- Medarbejderen har en sædvanlig bopæl
- Medarbejderen overnatter uden for hjemmet

Hvis disse forudsætninger er opfyldt, kan der udbetales godtgørelse

- Til dækning af udgifter til kost og småforbrødenheder – maksimalt 12 måneder
- Til dækning af udgifter til logi

Satserne udgør:

Maksimale rejsegodtgørelser, standardsatser	2022
Kost og småforbrødenheder pr. døgn (forudsætter overnatning)	539,00
Småforbrødenheder – 25% af kostsatsen	134,75
Logi, pr. døgn	231,00

Rejsegodtgørelse

Arbejdsgiverens kontrol

- Arbejdsgiveren er forpligtet til at føre en effektiv kontrol med enhver form for udbetaling af skattefrie godtgørelser
- Kontrollen skal udføres senest samtidig med den endelige afregning af de skattefrie godtgørelser
- Godtgørelsen skal afregnes på baggrund af et bilag, der attesteres af den person hos arbejdsgiveren, som skal kontrollere, at afregningen er korrekt
- Den skattefrie godtgørelse skal indberettes i rubrik 48 – HUSK indtægtsart 0108

Bilaget skal indeholde oplysninger om

- Modtagerens navn, adresse, CPR-nr.
- Rejsens erhvervsmæssige formål
- **Rejsens start- og sluttidspunkt**
- Rejsens mål med eventuelle delmål
- Beregning af rejsegodtgørelsen – herunder de anvendte satser
- Attestation i forbindelse med arbejdsgiverens kontrol.

A photograph of a field of tall grass in the foreground, with several wind turbines in the background under a sunset sky. The sun is low on the horizon, creating a strong lens flare and illuminating the scene with warm orange and yellow light. A large, stylized orange graphic element, resembling a thick 'C' or a partial frame, is positioned on the right side of the image, partially overlapping the sunset scene.

Værd at vide

Værd at vide

Udvalgte satser for 2023

- Fradrag for håndværkerydelser er afskaffet pr. 1. april 2022.
Fradrag for serviceydelser stiger til DKK 6.600 i 2023
- Værdien af julegaver forbliver uændret på DKK 900
- Bagatelgrænsen for skattefri personalegoder hæves til DKK 1.300 i 2023
- Bagatelgrænsen for personalegoder ydet i overvejende grad af hensyn til arbejdet hæves til DKK 6.700 i 2023
- Afgiftsfrie gaver til henholdsvis børn og børnebørn hæves til DKK 71.500 og til svigerbørn DKK 25.000
- Topskattegrænsen hæves til DKK 568.900 (husk: efter fradrag af AM-bidrag).