

Udskriftsdato: 15. december 2025

AFG nr 10022 af 20/11/2018 (Gældende)

Godtgørelse for forskelsbehandling

Ministerium: Skatteministeriet

Journalnummer: 18-1169769

Godtgørelse for forskelsbehandling

Skatterådet kan bekræfte, at når Ligebehandlingsnævnet har fastslået, at spørger er blevet udsat for direkte forskelsbehandling under selve ansættelsen, bl.a. på grund af alder og derfor blev tilkendt en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens §§ 2 og 7, er godtgørelsen skattefri i medfør af statsskattelovens § 5, litra a. Ansættelsen var ikke ophørt og godtgørelsen blev dermed ikke udbetalt i forbindelse med fratræden af stilling.

Skatterådsmøde 20. november 2018 - SKM2018. 595. SR

Af hensyn til tavshedspligten er afgørelsen offentliggjort i en forkortet og dermed redigeret form.

Spørgsmål:

1. Er udbetaling af godtgørelsen på 100.000 kr., jf. forskelsbehandlingslovens §§ 2 og 7 skattefri såfremt godtgørelsen er udbetalt følge af forskelsbehandling under ansættelsen?

Svar:

1. Ja

Beskrivelse af de faktiske forhold

Spørger er ved afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet tilkendt en godtgørelse for forskelsbehandling med følgende begrundelse:

- Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at spørger fik afslag på fornyelse af en rådighedskontrakt, og
- At spørger efterfølgende blev anvist arbejde i væsentligt mindre omfang end tidligere.

Ovenstående har derfor udløst en godtgørelse for de sidste 4 år. Spørgers kontrakt udløb i juni 2018.

Det fremgår yderligere af den medsendte afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet, at klager har været ansat på rådighedskontrakter kontinuerligt siden 1987. En rådighedskontrakt løber i fire år og indebærer, at den ansatte, der ikke er fuldtidsansat, efter nærmere aftale er klar til at påtage sig arbejde i et nærmere aftalt konkret tidsrum aflønnet med en dagsløn for arbejdet.

I marts 2014 ønsker spørger forlængelse af sin kontrakt, der ellers ville udløbe i juni 2014.

Senere i marts 2014 modtog spørger et afslag på forlængelse med begrundelsen om, at da spørger nu med hastige skridt nærmerede sig skels år og alder, havde arbejdsgiver besluttet at ansætte en yngre medarbejder. Derfor kunne de ikke imødekomme hans ønske om forlængelse af kontrakten.

Spørger klager over denne afgørelse og er uforstående overfor, at hans alder var angivet som eneste begrundelse for afslag på forlængelse af kontrakten, hvilket var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Arbejdsgiver fastholdt dog beslutningen, hvorfor spørger i maj 2014 indbragte sagen for Ligebehandlingsnævnet. Han blev derefter tilbudt en ny fireårig kontrakt og tilbagekaldte sin klage ved nævnet.

Spørger indgik derefter en ny rådighedskontrakt for perioden juli 2014 til juni 2018.

I april 2017 indsendte spørger på ny en klage til Ligebehandlingsnævnet med påstand om forskelsbehandling grundet alder både ved fornyelse af kontrakten og gennem kontraktens løbetid.

Spørger har overfor Ligebehandlingsnævnet redegjort for, at han fra den juli 2014 og frem alene blev tildelt opgaver i ialt 21 dage, hvoraf han af private årsager ikke kunne deltage i de 11 dage i 2016. I samme periode blev kollegaerne – på tilsvarende kontrakter – tildelt opgaver henholdsvis 54, 17 og 32 dage. De seneste 10 år op til udløb af rådighedskontrakten udløb i juni 2014, var spørger i gennemsnit tildelt opgaver 23 gange årligt.

Der er ved spørgers ansættelsesforhold forskellige forhold, der betyder, at arbejdsgiver i nogle situationer kan undtage visse medarbejdere for arbejde på grund af alder og handicap.

Spørger er dog ikke omfattet af denne undtagelse.

Ligebehandlingsnævnet har herefter vurderet, ”at spørger har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Der er herved lagt vægt på antallet af anviste arbejdsdage sammenholdt med, at rådighedskontrakten blev indgået efter klager havde fået afslag på ny kontrakt med henvisning til sin alder”.

Spørgers opfattelse og begrundelse

Det er spørgers opfattelse, at hans sag er sammenlignelig med Landsskatterettens kendelse, j.nr. 15-2525977, som udtaler at godtgørelse vil være skattefri såfremt den udbetales grundet forskelsbehandling under ansættelsen (Skattestyrelsens fremhævnings).

Skattestyrelsens indstilling og begrundelse

Spørgsmål 1

Det ønskes bekræftet, at udbetaling af godtgørelse for arbejdsgivers overtrædelse af forskelsbehandlingsloven under ansættelsen er skattefri.

Begrundelse

I henhold til statsskattelovens § 4 betragtes som skattepligtig indkomst den skattepligtiges samlede indtægter, uanset fremtrædelsesform, hvis der ikke i lovgivningen i øvrigt er gjort positive undtagelser herfra.

I Den juridiske vejledning, 2018-2, afsnit C. A. 3.7 fremgår bl.a. følgende om erstatninger:

”... Der er ikke specifikke skatteretlige regler, der generelt regulerer beskatning af erstatninger eller kompensationer. Udgangspunktet for, hvordan erstatninger er beskattet, følger derfor af de grundlæggende principper i statsskatteloven, jf. statsskattelovens §§ 4 og 5.

For at afgøre beskatningen af en erstatning, skal man skelne mellem, om erstatningen er

- a) En løbende ydelse eller
- b) Et engangsbeløb.

Hvis erstatningen bliver udbetalt som en løbende ydelse, er det et løbende afkast, der har karakter af indkomsterhvervelse, hvilket er skattepligtigt efter statsskattelovens § 4.

Hvis erstatningen er et engangsbeløb, skal erstatningen beskattes på samme måde, som det, den træder i stedet for.

Hvis erstatningen derimod er en kompensation for et tab i det løbende afkast/indkomsterhvervelse, er den skattepligtig, jf. statsskattelovens § 4.

Hvis erstatningen er en kompensation for en del af indkomstgrundlaget, er den skattefri, jf. statsskattelovens § 5

Erstatning for tab af erhvervsevne ydet som engangsbeløb er skattefri, fordi den træder i stedet for en del af indkomstgrundlaget. Tilsvarende gælder for erstatninger udbetalt som engangsbeløb, der kompenserer for retsstridige krænkelse af mere immateriel karakter, som fx svie og smerte, varigt mén og tort, jf. statsskattelovens § 5.

(...)

Godtgørelse i forbindelse med afbrydelse af arbejdsforholdet - det vil især være fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a - bliver beskattet efter reglerne i ligningslovens § 7 U."

Af ligningslovens § 7 U fremgår det om fratrædelsesgodtgørelser bl.a. at:

..."Gaver, godtgørelser og gratialer fra den skattepligtiges arbejdsgiver, der ydes i forbindelse med en medarbejders fratræden af stilling (...)

Reglen i 1. pkt. gælder ikke, i det omfang beløbet træder i stedet for, hvad modtageren ville have oppebåret i indtægt af stillingen for tiden efter fratrædelsen og indtil det tidspunkt, til hvilket modtageren kunne være opsagt i henhold til sin kontrakt eller lovgivningens almindelige regler.

Stk. 2. For fratrædelsesgodtgørelser er det en betingelse for skattefriheden efter stk. 1, at

1) den skattepligtige person, der modtager godtgørelsen, fuldstændig ophører med at være ansat i den udbetalende virksomhed, og at

2) godtgørelsesbeløbet udbetales i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen.

Den i nærværende sag omhandlede godtgørelse er, ifølge afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet, udbetalt for direkte forskelsbehandling på grund af alder både i forbindelse med det umiddelbare afslag på fornyelse af rådighedskontrakten samt efter indgåelse af den ny rådighedskontrakt, idet spørger ikke blev tildelt opgaver i samme omfang som kollegaer med samme rådighedskontrakt. Dertil kommer, at fornyelse af rådighedskontrakten først blev indgået efter klager i første omgang havde fået afslag på ny kontrakt med henvisning til alder.

Godtgørelsen er dermed ydet i forbindelse med forskelsbehandling under ansættelsen og således ikke som følge af, at spørger er blevet afskediget i forbindelse med overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, da ansættelsen ikke er ophørt. Godtgørelsen anses dermed ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, der skal beskattes i medfør af ligningslovens § 7 U.

Spørgsmålet er herefter, hvorvidt den tildelte godtgørelse kan anses som en retsstridig krænkelse af spørger og dermed for en skattefri tortgodtgørelse i medfør af statsskattelovens § 5, litra a.

I SKM2001. 536. LSR fandt Landsskatteretten, at grundlaget for godtgørelsen hidrørte fra forhold, der var sket under ansættelsen, idet skatteyderen ikke var blevet behørigt partshørt i forbindelse med ændring af stilling. Landsskatteretten fandt videre, at erstatningen for manglende partshøring i forbindelse med udpegning til kontrollørkorpset ikke kunne anses for kompensation for en skattepligtig indtægt eller lignende, men derimod måtte anses for erstatning for tort, der efter praksis er skattefri i medfør af statsskattelovens § § 4 og 5. Godtgørelsen for manglende partshøring blev derfor anset for skattefri i medfør af statsskattelovens § 5, litra a.

Derudover er det I SKM2014. 85. SR og enslydende afgørelse i SKM2014. 86. SR, anført, at ”alene i de tilfælde, hvor der modtages godtgørelse for en given forskelsbehandling, der er sket under selve ansættelsen, og hvor forskelsbehandlingen ikke fører til ophør af ansættelsen, vil der skattemæssigt være tale om en tort godtgørelse, der er skattefri i medfør af statsskattelovens § 5 a”.

I disse afgørelser fandt Skatterådet imidlertid, at også godtgørelser for overtrædelser af forskelsbehandlingsloven i forbindelse med fratræden kunne anses for skattefri i medfør af statsskattelovens § 5, litra a.

Afgørelserne blev dog revurderet ved SKM2014. 354. SR. Det ovenfor anførte om, at godtgørelser tilkendt for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven under ansættelsen er skattefri i medfør af statsskattelovens § 5, litra a, blev ikke ændret ved revurderingen.

I den af spørger nævnte, men dog ikke offentliggjorte, afgørelse fra Landsskatteretten, j.nr. 15-2525977, er det anført, at den skattemæssige behandling af en godtgørelse, som en medarbejder måtte få, afhænger af om godtgørelsen gives som følge af, at medarbejderen er blevet afskediget i strid med den respektive lov, eller om godtgørelsen gives som følge af, at medarbejderen under ansættelsen har været udsat for en behandling i strid med den respektive lov. I det første tilfælde vil godtgørelsen være en skattepligtig fratrædelsesgodtgørelse i henhold til ligningslovens § 7 U. I det andet tilfælde vil godtgørelsen være en skattefri godtgørelse efter statsskattelovens § 5 a.

Når det ved Ligebehandlingsnævnets afgørelse således er fastslået, at spørger, der fortsat er ansat, er blevet tilkendt en godtgørelse for direkte forskelsbehandling på grund af alder både i forbindelse med det umiddelbare afslag på fornyelse af rådighedskontrakten samt efter indgåelse af den nye kontrakt, idet spørger ikke blev tildelt opgaver i samme omfang som kollegaer med samme rådighedskontrakt, må godtgørelsen i overensstemmelse med de nævnte afgørelser, anses for skattefri i medfør af statsskattelovens § 5, litra a.

Indstilling

Skattestyrelsen indstiller, at spørgsmål 1 besvares med ”Ja”.

Skatterådets afgørelse og begrundelse

Skatterådet tiltræder Skattestyrelsens indstilling og begrundelse.

Lovgrundlag, forarbejder og praksis

Spørgsmål 1

Lovgrundlag

Statsskattelovens § 5, litra a:

Formueforøgelse, der fremkommer ved, at de Formuegenstande, en skattepligtig ejer, stiger i Værdi - medens der paa den anden Side ikke gives Fradrag i Indkomsten for deres Synken i Værdi -, eller Indtægter, som hidrører fra Salg af den skattepligtiges Ejendele (herunder indbefattet Værdipapirer), for saa vidt disse Salg ikke henhører til vedkommendes Næringsvej, for Eksempel Handelsvirksomhed med faste Ejendomme, eller er foretaget i Spekulationsøjemed, i hvilke Tilfælde den derved indvundne Handelsfortjeneste henregnes til Indkomsten, ligesom ogsaa eventuelt Tab kan fradrages i denne. Ved Salg af fast Ejendom samt Aktier og lignende offentlige Værdipapirer, der er indkøbt efter 1. januar 1922, anses Spekulationshensigt at have foreligget, naar Salget sker inden 2 Aar efter Erhvervelsen, medmindre det modsatte godtgøres at være Tilfældet.

Ligningslovens § 7 U:

Gaver, godtgørelser og gratialer fra den skattepligtiges arbejdsgiver, der ydes i forbindelse med en medarbejders fratræden af stilling eller i forbindelse med arbejdsgiverens eller medarbejderens jubilæum, medregnes til den skattepligtige indkomst med det beløb, hvormed de samlede erhvervelser i løbet af indkomståret overstiger 8.000 kr., jf. dog stk. 2-4 og § 31. Det er en forudsætning for skattefriheden, at den skattepligtige person, der modtager gaven, godtgørelsen eller gratialet, er ansat som lønmodtager i den virksomhed, der foretager udbetalingen. Reglen i 1. pkt. gælder ikke, i det omfang beløbet træder i stedet for, hvad modtageren ville have oppebåret i indtægt af stillingen for tiden efter fratrædelsen og indtil det tidspunkt, til hvilket modtageren kunne være opsagt i henhold til sin kontrakt eller lovgivningens almindelige regler.

Stk. 2. For fratrædelsesgodtgørelser er det en betingelse for skattefriheden efter stk. 1, at

- 1) den skattepligtige person, der modtager godtgørelsen, fuldstændig ophører med at være ansat i den udbetalende virksomhed, og at
- 2) godtgørelsesbeløbet udbetales i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen.

Forskelsbehandlingslovens § 2:

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

(...)

Forskelsbehandlingslovens § 7:

Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2 – 4, kan tilkendes en godtgørelse.

Praksis

SKM2001. 536. LSR⁻

En godtgørelse på 25.000 kr. udbetalt som erstatning for manglende partshøring til en række medarbejdere i Told. Skat i forbindelse med overflytning til et nyoprettet kontrollørkorps blev anset for skattefri.

SKM2014. 85. SR og SKM2014. 86. SR⁻

For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt de modtagne godtgørelser er skattepligtige for de tidligere ansatte, lægger Skatterådet tilsvarende vægt på, at begrundelsen for udbetalingen af godtgørelserne er at kompensere for den retsstridige krænkelse, som de tidligere ansatte har lidt ved at blive forskelsbehandlet efter den nævnte bestemmelse i forskelsbehandlingsloven. Skatterådet finder derfor, at de udbetalte godtgørelser til de tidligere ansatte er skattefri, jf. statsskattelovens § 5, stk. 1, litra a.

Med SKM2014. 354. SR revurderede Skatterådet sin praksis af den skattemæssige behandling af sådanne godtgørelser, således at godtgørelser i medfør af forskelsbehandlingsloven, der udbetales i forbindelse med afskedigelse skal beskattes i medfør af ligningslovens § 7 U.

Da SKM2014. 354. SR var udtryk for en praksisændring i forhold til afgørelserne SKM2014. 85. SR og SKM2014. 86. SR kunne dette alene ske med fremadrettet virkning, hvilket sket med et styresignal offentliggjort som SKM2014. 801. SKAT. Den skærpede praksis fik virkning for de godtgørelser for direkte forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 og § 2, hvortil der erhverves endelig ret til den 132. december 2014 eller senere.

Afgørelserne har dog ikke direkte indflydelse på nærværende sag, idet det i afgørelserne anførte om, at godtgørelser tilkendt for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven under ansættelsen er skattefri i medfør af statsskattelovens § 5, litra a, ikke blev ændret ved omhandlede styresignal.

Den juridiske vejledning, 2018-2, afsnit C. A. 3.5. – Ud over de fælles betingelser, der er nævnt i C. A. 3.5.1, er der følgende betingelser for, at en fratrædelsesgodtgørelse skal beskattes efter LL § 7 U:

a) Ansættelsen skal ophøre fuldstændigt. – b) Godtgørelsen skal udbetales i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen. – c) Fratrædelsesgodtgørelsen skal være fastlagt på forhånd. – d) Godtgørelsen må ikke reelt være løn.

Det er en betingelse, at ansættelsen på virksomheden fuldstændigt ophører. Se LL § 7 U, stk. 2.

Følgende er eksempler, der derfor ikke er omfattet af bestemmelsen:

- Godtgørelse, der ydes ved en delvis fratræden af en stilling.
- Godtgørelse, der ydes, hvis arbejdstageren overgår til en anden stilling hos samme arbejdsgiver.
- Godtgørelser, der ydes ved overgang til en stilling omfattet af et andet overenskomstgrundlag.
- Godtgørelser, der ydes ved overgang til anden ansættelse, hvor funktionærlovens regler ikke gælder.
- Godtgørelser, der ydes ved overgang til fleksjob mv., når arbejdsgiveren før og efter overgangen er den samme.
- Godtgørelse, der ydes ved udløbet af en åremålsansættelse, hvis den ansatte fortsætter i samme eller en anden stilling hos arbejdsgiveren.
- Godtgørelsesbeløb, der ydes for lang tjeneste i forbindelse med afhændelsen af en virksomhed.