

Udskriftsdato: fredag den 5. juni 2026

AFG nr 10075 af 17/11/2020 (Gældende)

Arbejdsgiverbetalt trivselstjek

Ministerium: Skatteministeriet

Journalnummer: 20-0836660

Arbejdsgiverbetalt trivselstjek

Spørgers kunde ønskede at tilbyde deres medarbejdere at deltage i et trivselstjek gennem spørger som en del af deres personalepolitik. Trivselstjekket bestod af to pakker, "pakke 1" og "pakke 2".

Pakke 1 bestod af et digitalt trivselstjek og en opfølgende screeningssamtale.

Det digitale trivselstjek blev foretaget i spørgers app, imens den opfølgende screeningssamtale blev foretaget af en af spørgers konsulenter på arbejdspladsen. Pakke 1 kostede 400 kr. ekskl. moms pr. år pr. medarbejder hos spørgers kunde. Det digitale trivselstjek kunne benyttes uden beregning i spørgers app, der kunne hentes gratis i App Store.

Skatterådet kunne bekræfte, at ydelserne i pakke 1 var skattefrie for medarbejderne hos spørgers kunde i henhold til personaleplejefritagelsen.

Hvis screeningssamtalen i pakke 1 viste konkrete tegn på mistrivsel i arbejdslivet eller privatlivet, blev medarbejderne tilbudt pakke 2. Pakke 2 bestod af to ekstra samtaler, der kunne foregå på et andet sted end arbejdspladsen. Pakke 2 kostede 200 kr. ekskl. moms pr. år pr. medarbejder hos spørgers kunde.

Skatterådet kunne bekræfte, at ydelserne i pakke 2 var skattepligtige for medarbejderne hos spørgers kunde, jf. statsskattelovens § 4. Skatterådet kunne i den forbindelse bekræfte, at ydelserne i pakke 2 dog ikke skulle beskattes, hvis grundbeløbet på 1.200 kr. pr. år (2020-sats) i bagatelgrænsen for mindre personalegoder ikke blev overskredet for den enkelte medarbejder, der gjorde brug af tilbuddet, jf. ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt. Skatterådet lagde vægt på, at der ikke blev ydet terapi under samtalerne, herunder at samtalerne alene blev benyttet til at give viden om, hvorfor medarbejderen mistrivedes, hvordan det kunne løses, samt at give et værktøj til "hjælp til selvhjælp".

Endeligt kunne Skatterådet ikke bekræfte, at ydelserne i pakke 1 var skattefrie i henhold til personaleplejefritagelsen, hvis screeningssamtalen grundet en følelsesmæssig påvirket situation for medarbejderen undtagelsesvist blev afholdt i terapeutens klinik, i medarbejderens hjem eller virtuelt via Skype eller lignende medie i stedet for på arbejdspladsen.

Skatterådsmøde 17. november 2020 - SKM2020. 556. SR

Spørgsmål

1. Kan Skatterådet bekræfte, at de ydelser, der er omfattet af pakke 1, er skattefrie i henhold til personaleplejefritagelsen?
2. Kan Skatterådet bekræfte, at de ydelser, der er omfattet af pakke 2, er skattepligtige for medarbejderne, jf. statsskattelovens § 4 og ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt.?
3. Kan Skatterådet bekræfte, at medarbejderne ikke er skattepligtige af den abonnementspris, som arbejdsgiveren betaler for pakke 1?
4. Kan Skatterådet bekræfte, at et abonnement, som arbejdsgiveren betaler for pakke 2, er omfattet af ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt. vedrørende beskatning af mindre personalegoder?

5. Kan Skatterådet bekræfte, at svaret til spørgsmål 1 ikke ændres, hvis samtalerne undtagelsesvist afholdes enten i terapeutens klinik, i hjemmet eller virtuelt via Skype eller lignende medie i stedet for på arbejdspladsen grundet en følelsesmæssig påvirket situation for medarbejderen?

Svar

1. Ja
2. Ja, se dog indstilling og begrundelse
3. Ja
4. Ja
5. Nej

Beskrivelse af de faktiske forhold

Spørgers kunde påtænker at tilbyde deres medarbejdere at deltage i et trivselstjek gennem spørger som en del af spørgers kundes personalepolitik.

Spørger ønsker afklaret, om trivselstjekket vil være et skattepligtigt personalegode for medarbejderne hos spørgers kunde, inden den endelige aftale indgås mellem spørger og spørgers kunde, hvor trivselstjekket vil blive tilbudt til alle medarbejdere hos spørgers kunde.

Trivselstjekkonceptet er udviklet af spørger.

Konceptet har til formål at forebygge stress og fremme et godt psykisk og socialt arbejdsmiljø. Der er tale om et koncept, der skal supplere en virksomheds øvrige indsatser for medarbejdernes samlede trivsel.

Konceptet går ud på at afdække og styrke medarbejderes generelle trivsel. Tanken bag konceptet er, at medarbejdere, der trives godt i både arbejds- og privatliv, kan yde en bedre arbejdsindsats og har færre sygedage.

Ifølge spørger kommer medarbejderens gode trivsel både arbejdsgiver og den enkelte medarbejder til gode, men har også det generelle samfundsmæssige sigte at mindske forekomsten af behandlingskrævende mistrivsel og stress gennem forebyggelse og styrkelse af den mentale sundhed for derigennem at holde arbejdsstyrken intakt i det danske arbejdsmarked.

Trivselstjekkonceptet består af to pakker, "pakke 1" og "pakke 2".

Pakke 1 består af et digitalt online trivselstjek og en udredende trivselssamtale (screeningssamtale).

Det digitale trivselstjek foretages i spørgers app.

Spørgers app er gratis tilgængelig i "App Store". I appen tilgår man et spørgeskema med en række spørgsmål, der handler om trivsel på jobbet, fysisk sundhed, mental sundhed, parforhold og samliv, livet uden en partner, ens børns trivsel, familien som helhed, netværk og relationer, bolig og økonomi. Spørgsmålene er ens uanset hvem, der tilgår appen.

Det digitale trivselstjek tager ca. 7 min. at udfylde. Efter besvarelsen får man adgang til en resultatoversigt, der på en skala fra 1-10 viser, hvor godt man trives inden for ovennævnte emner enkeltvist og samlet set.

Det digitale trivselstjek kan tilgås i appen både på og uden for arbejdspladsen.

Hvis resultatet af det digitale trivselstjek indikerer mistrivsel, kan medarbejderen booke en udredende screeningsamtale af ca. 1 times varighed. Screeningsamtalen foretages af en af spørgers konsulenter.

Konsulenten har til formål at afdække, om mistrivlsen stammer fra arbejdslivet eller privatlivet. Samtalen afholdes på arbejdspladsen.

Konsulenten er en fagperson, der har en særlig uddannelse og erfaring inden for samtaleterapi, fx. en psykolog, en psykoterapeut eller eventuelt en socialrådgiver med en terapeutisk efteruddannelse.

Konsulenten styrer screeningsamtalen ud fra en overordnet spørgeramme, der afgør problemets art. Den overordnede spørgeramme består af en række spørgsmål, der vedrører samme temaer, som spørgsmålene i det digitale trivselstjek.

Konsulenten og medarbejderen beslutter i fællesskab hvilket tema, screeningssamtalen skal starte med. Oftest vil det være teamet for det område, som er mest kritisk eller grundlæggende for klientens problematikker. Medarbejderne stilles en række spørgsmål, der er ens uanset hvilken medarbejder, der deltager i screeningssamtalen.

Ved gennemgang af spørgsmålene, vil konsulenten samtidig spørge ind til hvilke ressourcer, der er i medarbejderens familie, deres øvrige netværk, på arbejdet og hos venner, som kan være mulige at inddrage i løsningen af udfordringen.

For de medarbejdere, hvor der ikke er noget konkret behov for yderligere samtale eller støtte, afsluttes forløbet for medarbejderen efter screeningssamtalen.

Hvis screeningssamtalen i pakke 1 viser konkrete tegn på mistrivsel, tilbydes medarbejderen yderligere assistance i form af pakke 2.

Pakke 2 indeholder to ekstra samtaler, der afholdes af en relevant fagperson. Hvilken type fagperson, der afholder ekstrasamtalerne afhænger af, om problemstillingen, der forårsager mistrivlsen, er af privat og/eller af arbejdsrelateret karakter. De opfølgende samtaler afholdes således enten af en psykoterapeut eller anden relevant fagperson som ex. stresscoach, erhvervspsykolog, økonomisk rådgiver m.v.

Samtalerne handler om samme temaer som spørgsmålene i det digitale trivselstjek og screeningssamtalen, som er nævnt ovenfor.

Besvarelserne indtastes i et skema og bearbejdes til slut til et samlet oversigtsbillede af medarbejderens trivselsniveau. Resultatet gennemgås herefter sammen med medarbejderen, og et print af oversigtsresultatet (diagram) udleveres til medarbejderen.

I opfølgningssamtalerne ydes der ikke terapi. Samtalerne benyttes udelukkende til

at danne et samlet trivselsoverblik, at give viden om hvorfor medarbejderen mistrives, og hvordan det kan løses, samt som et værktøj til "hjælp til selvhjælp".

Er der tale om behandlingskrævende udfordringer, der ikke kan afhjælpes med samtalerne, tilbydes medarbejderen hjælp til at kontakte sundhedsforsikringsselskabet eller det etablerede kommunale sundheds- og behandlingssystem, hvis medarbejderen ønsker det.

Samtalerne i pakke 2 og eventuelle yderligere samtaler kan foregå på et andet sted end arbejdspladsen, fx. i spørgers konsulents konsultationslokale.

Medarbejderen kan maksimalt benytte sig af ét trivselsforløb under pakke 2 pr. år.

Der betales et fast gebyr pr. medarbejder i virksomheden for trivselstjekkonceptet. Pakke 1 koster 400 kr. ekskl. moms pr. år pr. medarbejder i virksomheden. Pakke 2 koster 200 kr. ekskl. moms pr. år pr. medarbejder i virksomheden.

Alle medarbejdere hos spørgers kunde vil blive tilmeldt ordningen.

Betalingen er ikke afhængig af, hvor mange af medarbejderne, der konkret benytter tilbuddet om screening (pakke 1) eller hvor mange, der viser sig at have behov for samtaler ud over screeningssamtalen (pakke 2). Der kan ifølge spørger således ikke henføres nogen bestemt økonomisk værdi til den enkelte medarbejder. Abonnementet tegnes i forhold til det antal medarbejdere, der er ansat i virksomheden.

Spørgers kunde får som arbejdsgiver ikke kendskab til samtalerne indhold eller til hvilke af medarbejderne, der benytter tilbuddet. Spørgers kunde får kvartalsvist information om, hvor mange medarbejdere, der har deltaget i konceptet, men ikke hvem.

Spørgers kunde får ligeledes information om, hvilke udfordringer samtalerne har afdækket, men ikke på individniveau. På den måde får arbejdsgiver værdifuld information om mulige indsatsområder for at forbedre arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. Dette kan bruges strategisk i virksomheden og i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

Spørgers opfattelse og begrundelse

Spørgsmål 1 og 3

Det er spørgers opfattelse, at spørgsmål 1 og 3 skal besvares bekræftende efter praksis for almindelig personalepleje på arbejdspladsen. Den samlede pris for trivselsanalyse og screeningssamtale, som er indeholdt i pakke 1, udgør i alt 400 kr. plus moms pr. medarbejder. Betalingen sker på abonnementsbasis og betales af arbejdsgiver. Det er spørgers opfattelse, at trivselsanalysen og en opfølgende screeningssamtale er omfattet af praksis for personalegoder, der er fritaget for beskatning.

Særligt om personaleplejefritagelsen og sundhedsydelse

Goder uden en væsentlig økonomisk værdi, der ydes på arbejdspladsen som et led i den almindelige personalepleje, er ikke skattepligtige for medarbejderen.

Det er som udgangspunkt et krav for skattefrihed, at godet er til rådighed for alle medarbejdere i en virksomhed, og at det er vanskeligt at henføre en bestemt værdi til den enkelte medarbejder.

For sundhedsydelser, der af arbejdsgiveren tilbydes til medarbejderne, skelnes der i praksis mellem såkaldte sundhedstjek, der er skattefri for medarbejderne, og egentlig helbredsundersøgelse eller lægefaglig behandling, der er skattepligtig.

Af Den juridiske vejledning 2020-1, afsnit C. A. 5.15.5, fremgår følgende:

"Goder uden væsentlig økonomisk værdi, der kun er til rådighed på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje, er skattefri.

Hvilke sundhedsydelser, der er omfattet af personaleplejefritagelsen, er blevet fastlagt gennem praksis. Visse sundhedsundersøgelser og vaccinationer er i nogle tilfælde omfattet af personaleplejefritagelsen.

Sundhedstjek i forhold til helbredsundersøgelser

Et sundhedstjek er omfattet af personaleplejefritagelsen og dermed skattefri, hvis det

- 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.

En egentlig helbredsundersøgelse eller en lægelig behandling er derimod ikke omfattet af personaleplejefritagelsen.

I SKM2004. 371. LR blev der første gang statueret skattefrihed for et sundhedstjek. Den planlagte ordning havde karakter af en overordnet, generel undersøgelse af virksomhedens personale, og der var ikke tale om, at den enkelte medarbejder gennemgik en egentlig helbredsundersøgelse eller en lægelig behandling. Den ansatte fik udelukkende målt kolesterol, blodtryk, blodsukker, højde og vægt og besvarede en række spørgsmål med det formål at få klarlagt eventuelle helbredsrisici. Undersøgelsen havde dermed karakter af en visitation. Hvis der viste sig behov for yderligere undersøgelser eller egentligt behandling, ville medarbejderen blive henvist til egen læge. Undersøgelsen foregik på arbejdsgivers foranledning og i arbejdsgivers regi - dvs. den foregik på arbejdspladsen.

Sundhedstjekket var dermed et led i den generelle personalepleje. Det havde ingen væsentlig økonomisk værdi og blev kun ydet på arbejdspladsen.

Af afgørelsen fremgår det således, at et sundhedstjek kan være omfattet af personaleplejefritagelsen, hvis undersøgelserne ikke er så omfattende, at der er tale om en egentlig helbredsundersøgelse. Afgørelsen skabte dermed sondringen mellem skattefri sundhedstjek og skattepligtige helbredsundersøgelser."

Den konkrete undersøgelse i SKM2004. 371. SR omfattede et spørgeskema med fokus på sundhed (herunder også stress), nogle fysiske målinger, udarbejdelse af en sundhedsprofil og en tilbagemelding/dialog om resultaterne med henblik på at identificere og forebygge arbejdsrelaterede arbejdsskader og dermed nedbringe sygefraværet blandt virksomhedens medarbejdere. Undersøgelsen havde karakter af en visitation, således at hvis der blev afdækket et behov for egentlig behandling, skulle der ske henvisning til egen læge.

Efter SKM2004. 371. LR, der statuerer forskellen på et skattefrit sundhedstjek og en egentlig skattepligtig helbredsundersøgelse, er der offentliggjort en del afgørelser, hvor endog temmelig omfattende undersøgelser anerkendes at høre til i kategorien sundhedstjek og ikke er egentlige (skattepligtige) helbredsundersøgelser, fx SKM2011. 58. SR og SKM2012. 41. SR.

SKM2011. 58. SR: I den skattefri undersøgelse indgik spørgeskema vedrørende kost, rygning, alkohol, motion og stress, livsstilssamtale, måling af kolesterol, blodsukker, blodtryk, blod- og urinprøve, body composition analyse, risikofaktorskema og resultatskema.

SKM2012. 41. SR: I den skattefri del af undersøgelsen indgik spørgeskema, måling af højde, vægt, BMI, fedtprocent, livmål, kolesterol, blodtryk, blodprocent, urinstix, simpel lægeundersøgelse med bl.a. stetoskopisk undersøgelse af hjerte og lunger samt dialog om og udlevering af undersøgelsesrapport.

Gennemgående for de offentliggjorte afgørelser i kategorien "helbredsundersøgelser" er, at undersøgelsen skal foretages af en læge, og at der indgår ret omfattende fysiske undersøgelser med apparatur mv. der kræver, at betjeningen sker af en læge og med en lægelig vurdering af målingerne. Dette var fx. tilfældet i SKM2005. 203. LR og SKM2011. 58. SR, hvor der indgik måling af lungefunktion, elektrokardiografi, blodprøver mv. I SKM2012. 41. SR er det endog anerkendt, at en simpel lægeundersøgelse ikke diskvalificerer undersøgelsen fra at være et skattefrit sundhedstjek.

Fælles for mange af de i praksis beskrevne undersøgelser er, at de indeholder et spørgeskema om livsstil, stress og andre faktorer af ikke-fysisk art. Der er imidlertid ikke offentliggjort afgørelser, hvor det største fokus i undersøgelsen er medarbejderens mentale sundhed eller trivsel. Spørgeskemaerne, hvor sådanne spørgsmål indgår, er kun en del af de skattefri sundhedstjek.

Spørgers konsulenter er ikke læger eller skal ikke foretage behandling, men alene foretage screeningssamtalen og eventuelt en eller få opfølgende samtaler, hvor der kan drøftes værktøjer til egen anvendelse.

Spørger fokuserer indsatsen på det faktum, at både forhold på arbejdspladsen og uden for denne er af afgørende betydning for medarbejderens trivsel og dermed arbejdsindsats og sygefravær, og at disse påvirkninger på medarbejderen ikke fuldt ud kan skilles ad i en "arbejdsplads-del" og en "privat-del", hvor man så i indsatsen for bedre trivsel kun ser på forhold direkte relateret til arbejdspladsen.

Trivselstjekkonceptet skal ses som et supplement til de traditionelle sundhedstjek, der overvejende fokuserer på det fysiske helbred. Det er spørgers opfattelse, at konceptet ikke indeholder elementer eller har et omfang, der går ud over de skattefrie sundhedstjek eller er sammenligneligt med de helbredsundersøgelser, der kategoriseres som skattepligtige.

Det er således spørgers opfattelse, at der skal svares ja til spørgsmål 1 og 3.

Spørgsmål 2 og 4

Det er spørgers opfattelse, at spørgsmålene skal besvares bekræftende.

Opfølgningssamtalerne foregår i medarbejderens hjem eller hos spørger, og der kan eventuelt deltage familiemedlemmer på opfølgningssamtalerne. Dette betyder efter spørgers opfattelse, at pakke 2 ikke kan være omfattet af personaleplejefritagelsen, som beskrevet ovenfor i spørgsmål 1 og 3.

Spørgers konsulenter er ikke læger og foretager ikke egentlig behandling af medarbejdere på opfølgningssamtalerne. Det er derfor spørgers opfattelse, at arbejdsgivers betaling af et abonnement for pakke 2 vil være omfattet af ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt. om mindre personalegoder.

Idet der er tale om en abonnementsordning, går spørger ud fra, at det er alle medarbejdere, der har mulighed for at benytte pakke 2 i henhold til aftalen mellem spørgers kunde og spørger, som vil modtage det skattepligtige gode på 200 kr., der omfattes af bagatelgrænsen på 1.200 kr.

Det er spørgers opfattelse, at der skal svares ja til spørgsmål 2 og 4.

Spørgsmål 5

Det er spørgers opfattelse, at spørgsmålet skal besvares bekræftende.

Udgangspunktet for spørgers ydelse er, at det udføres på arbejdspladsen.

I visse situationer er medarbejderen så belastet, at det følelsesmæssigt ikke er muligt at afholde den udredende screeningssamtale på arbejdspladsen. I disse undtagelsesvise situationer kan samtalen alene gennemføres, hvis det sker i hjemmet eller uden for arbejdspladsen, da medarbejderen er så påvirket af situationen.

Der kan være tale om en situation, hvor medarbejderen er meget følelsesmæssigt påvirket af sin situation og finder det intimiderende at afholde samtalen i virksomhedens mødelokale, hvor kolleger måske kan høre brudstykker af samtalen, at der bliver grædt eller talt med store bogstaver.

Der kan også være tale om en situation, hvor medarbejderen efter en følelsesmæssig belastende samtale skal møde sine kolleger på vej ud af virksomheden - med tydelige fysiske tegn på at have grædt.

Det er spørgers opfattelse, at undtagelsesvise screeningssamtaler, der afholdes i medarbejderens hjem, ikke bevirker, at pakke 1 bliver skattepligtig.

Det er spørgers opfattelse, at dagligdagens arbejdspladser har behov for at håndtere og stille generelle personalegodeforanstaltninger til rådighed for medarbejdere, der ikke ønsker at afholde en sådan samtale fysisk på arbejdspladsen.

I dette tilfælde, hvor spørgerammen som fremlagt er den samme, bør det ikke diskvalificere til at blive betragtet som generel personalepleje uden beskatning for medarbejderen, at standardmødet holdes på Skype fra medarbejderens hjem eller fysisk hos medarbejderen, hvis det er det, som passer bedst ind i den givne situation fysisk og psykisk.

Det er spørgers opfattelse, at der skal svares ja til spørgsmål 5.

Skattestyrelsens indstilling og begrundelse

Spørgsmål 1

Det ønskes bekræftet, at de ydelser, der er omfattet af pakke 1, er skattefri i henhold til personaleplejefritagelsen.

Begrundelse

Goder eller tjenesteydelser af økonomisk værdi er uanset deres fremtrædelsesform skattepligtige efter statsskattelovens § 4.

Dette præciseres i ligningslovens § 16, stk. 1, hvorefter vederlag i ansættelsesforhold i form af formuegoder af pengeværdi, sparet privatforbrug eller og værdien af helt eller delvist vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder er skattepligtig indkomst for modtageren.

Personalegoder i form af arbejdsgiverbetalte sundhedsydelser er derfor som hovedregel skattepligtige for modtageren, jf. statsskattelovens § 4 og ligningslovens § 16, stk. 1.

Der findes dog visse undtagelser til hovedreglen om skattepligt for modtageren, heriblandt personaleplejefritagelsen.

Ligningslovens § 16 omfatter ikke goder uden væsentlig værdi, der ydes på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje (personaleplejefritagelsen).

For at et gode kan anses som sædvanlig personalepleje, skal godet opfylde følgende betingelser, jf. Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.5 og C. A. 5.1.5:

- Godet skal være uden væsentlig økonomisk værdi og
- det skal ydes på arbejdspladsen
- som led i almindelig personalepleje

Hvad der anses som et gode uden væsentlig økonomisk værdi afhænger af hvilket gode, der er tale om. Der er ikke en fast beløbsgrænse, jf. Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.1.5.

Det skal endvidere være vanskeligt at henføre en bestemt værdi til den enkelte medarbejder, jf. Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.1.5.

I praksis er der taget stilling til, hvorvidt en række sundhedsundersøgelser skal anses for at være af væsentlig økonomisk værdi.

Det fremgår af praksis, at sundhedsundersøgelser, der koster 1.500 kr. pr. medarbejder kan anses for et gode uden væsentlig økonomisk værdi, jf. SKM2010. 521. SR, SKM2011. 58. SR, SKM2014. 45. SR.

Modsat kan adgang til speciallæge og bistand fra en koordinator, der koster 12.950 kr. ikke anses for et gode uden væsentlig økonomisk værdi, jf. SKM2011. 73. SR.

Endeligt kan rådighed over en app med et indhold svarende til apps, der kan hentes gratis på nettet, anses for et gode uden økonomisk værdi, der ikke beskattes efter statskattelovens § 4, jf. SKM2012. 508. SR.

Idet ligningslovens § 16, stk. 1, er en præcisering til statskattelovens § 4, er det Skattestyrelsens opfattelse, at en app uden økonomisk værdi tilsvarende ikke beskattes efter ligningslovens § 16, stk. 1.

Spørgers pakke 1 består af et digitalt trivselstjek og en opfølgende screeningsamtale.

Spørgers pakke 1 koster 400 kr. ekskl. moms pr. år pr. medarbejder i virksomheden. Det digitale trivselstjek kan benyttes uden beregning i spørgers app, der kan hentes gratis i App Store.

Prisen er ikke afhængig af, hvor mange medarbejdere, der konkret benytter tilbuddet. Abonnementet tegnes i forhold til det antal medarbejdere, der er ansat i virksomheden. Prisen er således fast uanset antallet af medarbejdere, der benytter sig af tilbuddet.

Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at ydelserne i pakke 1 som helhed skal anses for et gode uden væsentlig økonomisk værdi, hvor der ikke kan henføres en bestemt værdi til den enkelte medarbejder.

Det er Skattestyrelsens vurdering, at det digitale trivselstjek i sig selv skal anses for et gode uden økonomisk værdi, der ikke skal beskattes efter ligningslovens § 16, stk. 1, idet det digitale trivselstjek kan benyttes uden beregning i spørgers app.

Det er endvidere en betingelse, at godet skal ydes på arbejdspladsen.

Det kommer til udtryk i praksis, hvor sundhedsundersøgelser foretaget på arbejdspladsen er blevet anset for at være skattefri efter personaleplejefritagelsen, jf. SKM2004. 371. LR, SKM2010. 521. SR, SKM 2011.58. SR og SKM2012. 41. SR samt SKM2011. 73. SR modsætningsvist.

I en enkeltstående sag har Skatterådet fundet, at sundhedsfaglig rådgivning fra sygeplejersker i den konkrete sag kunne ydes andre steder end på arbejdspladsen. Det blev begrundet med, at det ved denne type ydelse ikke gav mening at stille et krav om, at godet skulle stilles til rådighed på arbejdspladsen. Der blev lagt vægt på, at der var tale om en sundhedsydelse med en vis tilknytning til arbejdet, jf. SKM2010. 665. SR. Der var tale om et tilfælde, hvor den sundhedsfaglige rådgivning blev ydet fra et callcenter.

Afgørelsen er senere afgrænset af SKM2011. 73. SR, hvor Skatterådet netop fandt, at arbejdsgiverbetalt adgang til speciallæge og bistand fra en koordinator som en del af en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning ikke kunne anses for at være skattefri efter personaleplejefritagelsen, bl.a. fordi der var tale om en ydelse, der ikke foregik på arbejdspladsen.

Den opfølgende screeningsamtale foregår på arbejdspladsen, imens det digitale trivselstjek kan benyttes både på og uden for arbejdspladsen.

Under henvisning til ovenstående, er det Skattestyrelsens vurdering, at det digitale trivselstjek i sig selv er et gode uden økonomisk værdi, der ikke beskattes efter ligningslovens § 16, stk. 1. Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at det er uden betydning for vurderingen af, om ydelserne i pakke 1 kan anses for skattefri efter personaleplejefritagelsen, at det digitale trivselstjek også kan benyttes uden for arbejdspladsen.

Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at pakke 1 skal anses for et gode, der ydes på arbejdspladsen.

Det er endeligt en betingelse, at godet skal ydes som led i almindelig personalepleje.

I en række sager, er der truffet afgørelse om, hvorvidt en række sundhedsundersøgelser kunne anses for at være ydet som led i almindelig personalepleje.

Det følger af praksis, at sundhedsundersøgelser skal være af overordnet og generel karakter for at kunne anses for at være ydet som led i almindelig personalepleje.

Undersøgelser af kolesterol, blodtryk, blodprøve, højde, vægt, kulilte, kondital, syns- og høresans, bevægeapparatet, hjerte og lunger ved stetoskopi, BMI, urinprøve, fedtprocent og livsmål anses ifølge praksis for undersøgelser af overordnet og generel karakter, jf. SKM2004. 371. LR, SKM2009. 537. SR, SKM2010. 521. SR, SKM2011. 58. SR og SKM2012. 41. SR.

Tilsvarende gælder, når undersøgelserne bliver ledsaget af et spørgeskema med spørgsmål om kost, rygning, alkohol, motion og stress, bevægeapparatsproblemer, tidligere eller aktuelle symptomer på sygdomme eller fra kirurgiske indgreb, søvn, brug af medicin, fysisk sundhed (den subjektive oplevelse heraf), livsstil, vurdering af arbejdsmiljøets påvirkning på egen krop (fx om stress og skiftehold) og egen opfattelse af muligheder for at påvirke eget helbred (mestering eller coping), jf. SKM2004. 371. LR, SKM2010. 521. SR, SKM2012. 41. SR og SKM2014. 45. SR.

Foretages en egentlig helbredsundersøgelse eller lægelig behandling, anses sundhedsundersøgelsen derimod ikke for at være af overordnet og generel karakter. Det gælder undersøgelser, hvor der indgår måling af lungefunktion, elektrokardiografi, røntgen af lunger og hjerte, måling af PSA (prostata specifikt antigen) samt neurologisk undersøgelse, jf. SKM2005. 203. LR og SKM2011. 58. SR.

Det fremgår tillige af Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.5, at et sundhedstjek kun er omfattet af personaleplejefritagelsen og dermed skattefri, hvis det ikke er så omfattende, at der reelt er tale om en helbredsundersøgelse. En egentlig helbredsundersøgelse eller en lægelig behandling er ikke omfattet af personaleplejefritagelsen.

Det fremgår desuden af praksis, at sundhedsundersøgelserne kan foretages af en læge, uden at det indebærer, at undersøgelsen får karakter af en helbredsundersøgelse, når undersøgelserne er af overordnet og generel karakter, jf. SKM2010. 521. SR og SKM2012. 41. SR samt SKM2005. 203. LR modsætningsvist.

En læges vurdering af, om der skal foretages en henvisning til egen læge indebærer ikke i sig selv, at undersøgelsen foretaget af lægen får karakter af en lægelig behandling. Det er begrundet med, at adgangen til at konsultere sin egen læge ikke kræver nogen form for henvisning, jf. SKM2012. 41. SR.

Det fremgår endvidere af praksis, at en læge som led i sundhedsundersøgelser af generel og overordnet karakter, og hvor undersøgelserne er ledsaget af et spørgeskema, kan deltage i en dialog om resultaterne, give råd, vejledning eller en kort anbefaling af personlige aktiviteter til en medarbejder, hvor resultatet af undersøgelserne er unormale, uden at sundhedsundersøgelsen får karakter af en lægelig behandling, jf. SKM2004. 371. SR, SKM2010. 521. SR, SKM2012. 41. SR og SKM2014. 45. SR.

Sygeplejefaglige råd foretaget af sygeplejersker med formålet at reducere omfanget af medarbejderens sygefravær er tilsvarende fundet at være af overordnet og generel karakter, jf. SKM2010. 665. SR.

Det fremgår desuden af praksis, at alle medarbejdere i virksomheden skal tilbydes sundhedsundersøgelsen. Hvis en sundhedsundersøgelse kun tilbydes en begrænset medarbejdergruppe, mister undersøgelsen karakter af almindelig personalepleje, jf. SKM2011. 430. SR.

Det fremgår dog samtidig af praksis, at det forhold, at det under afviklingen af sundhedsundersøgelser skønnes, at visse målinger er uhensigtsmæssige for visse medarbejdere, eller at der som konsekvens

af medarbejderens svar på et spørgeskema tilbydes supplerende vejledning til visse medarbejdere, ikke ændrer på det faktum, at alle medarbejdere anses at få det samme tilbud, når alle medarbejdere ved undersøgelsens begyndelse får det samme tilbud om at gennemgå undersøgelsen, samt at undersøgelsens differentiering først sker på baggrund af medarbejderens besvarelser, jf. SKM2014. 45. SR.

Det digitale trivselstjek og den opfølgende screeningssamtale består af en række spørgsmål, der skal undersøge, om medarbejderne trives i arbejdslivet og privatlivet.

Spørgsmålene handler om trivsel på jobbet, fysisk sundhed, mental sundhed, parforhold og samliv, livet uden en partner, ens børns trivsel, familien som helhed, netværk og relationer, bolig og økonomi. Spørgsmålene er ens for alle medarbejdere.

Den opfølgende screeningssamtale foretages af en af spørgers konsulenter, som er en fagperson, der er uddannet og har erfaring inden for samtaleterapi, fx. en psykolog, en psykoterapeut eller en socialrådgiver med en terapeutisk efteruddannelse.

Alle medarbejdere hos spørgers kunde bliver tilmeldt ordningen, og alle medarbejdere hos spørgers kunde vil derfor få adgang til det digitale trivselstjek. Kun hvis resultatet af det digitale trivselstjek indikerer, at medarbejderen mistrives, kan medarbejderen booke en opfølgende screeningssamtale.

Det er Skattestyrelsens vurdering, at spørgsmål, der skal afdække trivsel i arbejdslivet og privatlivet, skal anses for en ydelse af overordnet og generel karakter, der kan sidestilles med de spørgeskemaer, der har indgået i de sundhedsundersøgelser, der tidligere er accepteret i praksis, når spørgsmålene er ens for alle medarbejdere.

Det er endvidere Skattestyrelsens vurdering, at det forhold, at de opfølgende screeningssamtaler foretages af en fagperson med særlig uddannelse og erfaring inden for samtaleterapi ikke medfører, at den opfølgende screeningssamtale får karakter af en helbredsundersøgelse, når spørgsmålene er af overordnet og generel karakter.

Det er desuden Skattestyrelsens vurdering, at det forhold, at det kun er de medarbejdere, der mistrives, der kan booke en opfølgende screeningssamtale, ikke medfører, at pakke 1 mister karakter af almindelig personalepleje, når alle medarbejdere er tilmeldt ordningen. Der lægges vægt på, at differentieringen af hvem, der tilbydes den opfølgende screeningssamtale først sker på baggrund af medarbejdernes resultat af det digitale trivselstjek.

Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at ydelserne, der er omfattet af pakke 1, kan anses at være ydet som led i almindelig personalepleje.

På baggrund af ovenstående, er Skattestyrelsens samlede vurdering, at ydelserne, der er omfattet af pakke 1, er skattefri i henhold til personaleplejefritagelsen.

Indstilling

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

Spørgsmål 2

Det ønskes bekræftet, at ydelserne, der er omfattet af pakke 2, er skattepligtige for medarbejderne, jf. statsskattelovens § 4 og ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt.

Begrundelse

Goder eller tjenesteydelser af økonomisk værdi er uanset deres fremtrædelsesform skattepligtige efter statsskattelovens § 4.

Dette præciseres i ligningslovens § 16, stk. 1, hvorefter vederlag i ansættelsesforhold i form af formuegoder af pengeværdi, sparet privatforbrug eller og værdien af helt eller delvist vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder er skattepligtig indkomst for modtageren.

Personalegoder i form af arbejdsgiverbetalte sundhedsydelser er derfor som hovedregel skattepligtige for modtageren, jf. ligningslovens § 16, stk. 1.

Der gælder dog fem undtagelser til hovedreglen om skattepligt, jf. Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.1:

1. Arbejdsskader og forebyggelse af arbejdsskader (statsskattelovens principper)
2. Lægefagligt begrundet behandling af misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler eller rygeafvænning (ligningsloven § 30)
3. Personaleplejefritagelsen
4. Bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder (ligningsloven § 16, stk. 3, 6. pkt.)
5. Bagatelgrænsen for mindre personalegoder (ligningsloven § 16, stk. 3, 3. pkt.)

På baggrund af det oplyste forstår Skattestyrelsen, at pakke 2 ikke tager sigte på behandling af misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler eller rygeafvænning. Det er derfor alene relevant at gennemgå undtagelse 1 samt 3-5.

Forebyggelse og behandling af arbejdsskader

Efter statsskattelovens principper er arbejdsgiverbetalt behandling og forebyggelse af arbejdsskader skattefri for modtageren, jf. Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.2.

Af praksis fremgår, at behandlingen eller forebyggelsen skal tage sigte på konkrete arbejdsskader, før at behandlingen kan være skattefri for medarbejderen efter statsskattelovens principper vurderet ud fra den enkelte medarbejders opgaver.

Ifølge praksis kan sundhedspakker, der tilbydes samtlige medarbejdere i virksomheden, ikke sidestilles med forebyggelse eller behandling af arbejdsskader. Generelt sundhedsfremmende foranstaltninger er således ikke forebyggelse eller behandling af arbejdsskader, jf. SKM2004. 371. LR, SKM2005. 203. LR, SKM2011. 58. SR, SKM2011. 73. SR, SKM2010. 665. SR og SKM2012. 41. SR.

Pakke 2 indeholder to ekstra samtaler med en relevant fagperson. Medarbejderne tilbydes pakke 2, hvis screeningssamtalen i pakke 1 viser konkrete tegn på mistvivsel i arbejdslivet eller privatlivet.

Medarbejderen tilbydes således pakke 2 uanset, om der er tale om mistvivsel forårsaget af privatlivet eller arbejdslivet.

Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at der ikke er en konkret arbejdsmæssig begrundelse for, at medarbejderen tilbydes assistance i form af pakke 2.

På denne baggrund er det Skattestyrelsens vurdering, at ydelserne i pakke 2 ikke kan anses for skattefri efter statsskattelovens principper om skattefrihed for arbejdsgiverbetalt behandling og forebyggelse af arbejdsskader.

Bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder

Personalegoder, som en eller flere arbejdsgivere i overvejende grad har ydet af hensyn til den ansattes arbejde, skal kun beskattes, hvis den samlede værdi af disse goder overstiger et grundbeløb på 6.300 kr. i 2020, jf. ligningsloven § 16, stk. 3, 6. pkt.

Hvis den samlede værdi af de personalegoder, der i overvejende grad er ydet af hensyn til arbejdet, overstiger beløbsgrænsen på 6.300 kr., bliver medarbejderen skattepligtig af alle goderne.

Det fremgår af praksis, at sundhedsundersøgelser, der ikke har forbindelse med den pågældendes aktuelle eller forventede fremtidige stilling, ikke kan anses som et gode, der i overvejende grad er ydet af hensyn til den ansatte arbejde, jf. SKM2010. 521. SR, SKM2010. 665. SR, SKM2011. 58. SR, SKM2011. 73. SR.

Som nævnt ovenfor er det Skattestyrelsens vurdering, at der ikke er en konkret arbejdsmæssig begrundelse for, at medarbejderen tilbydes assistance i form af pakke 2. Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at samtalerne i pakke 2 ikke kan anses for i overvejende grad at være ydet af hensyn til medarbejdernes arbejde.

På denne baggrund er det Skattestyrelsens vurdering, at bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder ikke kan finde anvendelse.

Personaleplejefritagelsen

Ligningslovens § 16 omfatter ikke goder uden væsentlig værdi, der ydes på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje (personaleplejefritagelsen).

Skattestyrelsen henviser til gennemgang af betingelser samt praksis under Skattestyrelsens besvarelse af spørgsmål 1.

Ifølge det oplyste, tilbydes medarbejderne yderligere assistance i form af pakke 2, hvis screenings samtalen i pakke 1 viser konkrete tegn på mistrivsel.

Pakke 2 indeholder to ekstra samtaler, der afholdes af en relevant fagperson. Hvilken type fagperson, der afholder ekstrasamtalerne afhænger af, om problemstillingen, der forårsager mistrivsel, er af privat og/eller af arbejdsrelateret karakter. De opfølgende samtaler afholdes således enten af en psykoterapeut eller anden relevant fagperson som fx. stresscoach, erhvervspsykolog, økonomisk rådgiver m.v.

Samtalerne handler om samme temaer som spørgsmålene i det digitale trivselstjek og screenings samtalen.

Besvarelserne indtastes i et skema og bearbejdes til slut til et samlet oversigtsbillede af medarbejderens trivselsniveau. Resultatet gennemgås herefter sammen med medarbejderen og et print af oversigtsresultatet (diagram) udleveres til medarbejderen.

I opfølgningssamtalerne ydes der ikke terapi. Samtalerne benyttes udelukkende til at danne et samlet trivselsoverblik, at give viden om hvorfor medarbejderen mistrives, og hvordan det kan løses, samt som et værktøj til "hjælp til selvhjælp".

Er der tale om behandlingskrævende udfordringer, tilbydes medarbejderen hjælp til at kontakte sundhedsforsikringsselskabet eller det etablerede kommunale sundheds- og behandlingssystem.

Samtalerne i pakke 2 og eventuelle yderligere samtaler kan foregå på et andet sted end arbejdspladsen, fx. i spørgers konsulentens konsultationslokale.

Pakke 2 koster 200 kr. ekskl. moms pr. år pr. medarbejder i virksomheden.

Betalingen er ikke afhængig af hvor mange, der viser sig at have behov for samtalerne i pakke 2. Abonnementet tegnes i forhold til det antal medarbejdere, der er ansat hos spørgers kunde.

På baggrund af ovenstående er det Skattestyrelsens vurdering, at pakke 2 kan anses for et gode uden væsentlig økonomisk værdi, hvor der ikke kan henføres en bestemt værdi til den enkelte medarbejder.

Det er Skattestyrelsens vurdering, at samtalerne skal anses for et gode af overordnet og generel karakter, der kan sidestilles med de spørgeskemaer, der har indgået i de sundhedsundersøgelser, der tidligere er accepteret i praksis. Skattestyrelsen lægger vægt på, at der ifølge det oplyste ikke ydes behandling som en del af samtalerne.

Det er Skattestyrelsens vurdering, at det forhold, at samtalerne i pakke 2 foretages af en fagperson med særlig uddannelse og erfaring inden for samtalerterapi ikke medfører, at samtalerne får karakter af en helbredsundersøgelse, når samtalerne er af overordnet og generel karakter.

Det er endvidere Skattestyrelsens vurdering, at tilbuddet til medarbejderne om hjælp til at kontakte sundhedsforsikringselskabet eller det etablerede kommunale sundheds- og behandlingssystem kan ske, uden at samtalerne får karakter af behandling, når der er tale om etablering af en kontakt, der ikke kræver en henvisning.

Det er endeligt Skattestyrelsens vurdering, at det forhold, at medarbejderne under samtalerne får viden om hvorfor den pågældende mistrives, hvordan det kan løses, samt et værktøj til "hjælp til selvhjælp", kan sidestilles med råd, vejledning eller en kort anbefaling af personlige aktiviteter. Det medfører efter Skattestyrelsens opfattelse derfor ikke, at samtalerne får karakter af behandling. Skattestyrelsen lægger vægt på, at der ikke ydes behandling som en del af samtalerne.

Det er Skattestyrelsens vurdering, at det forhold, at det kun er de medarbejdere hos spørgers kunde, der viser konkrete tegn på mistrivsel, som bliver tilbudt pakke 2, ikke medfører, at pakke 2 mister karakter af almindelig personalepleje, når at alle medarbejdere hos spørgers kunde bliver tilmeldt ordningen. Der lægges vægt på, at differentieringen af hvem, der skal tilbydes samtalerne i pakke 2 først sker på baggrund af medarbejdernes resultat af undersøgelserne i pakke 1.

På baggrund af ovenstående er det Skattestyrelsens vurdering, at ydelserne i pakke 2 skal anses som et gode, der er ydet som led i almindelig personalepleje.

På baggrund af ovenstående er det dog samtidig Skattestyrelsens vurdering, at pakke 2 ikke kan anses som et gode, der ydes på arbejdspladsen, når samtalerne i pakke 2 og eventuelle yderligere samtaler kan foregå på et andet sted end arbejdspladsen.

Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at ydelserne i pakke 2 ikke er skattefri i henhold til personaleplejefritagelsen.

Bagatelgrænsen for mindre personalegoder

Goder, herunder julegaver i form af naturalier, beskattes kun, hvis den samlede værdi af disse goder fra en eller flere arbejdsgivere m.v. overstiger et grundbeløb på 1.200 kr. pr. år i 2020. Hvis den samlede værdi af de personalegoderne overstiger beløbsgrænsen på 1.200 kr., bliver medarbejderen beskattet af værdien af alle goderne og ikke kun det overskydende beløb, jf. ligningsloven § 16, stk. 3, 3. pkt.

Af lovbemærkningerne til ligningsloven § 16, stk. 3, 3. pkt. fremgår, at der som eksempel på goder, som kan være omfattet af bagatelgrænsen, kan nævnes mindre gaver og påskønnelser i form af blomster, vin og chokolade, arbejdsgiverens betaling af en ansats deltagelsesgebyr til et motionsløb, adgang til svømmehal, årskort til en zoologisk have, museum og fribillet til en sportsbegivenhed.

Af Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.6 fremgår, at sundhedsbehandlinger mv. og sundhedsforsikringer ikke kan være omfattet af bagatelgrænsen for mindre personalegoder. Sundhedsydelser, som ikke gives i form af en forsikring, og som ikke er en decideret behandling, kan være omfattet af bagatelgrænsen for mindre personalegoder.

I afsnittet nævnes desuden en række eksempler på sundhedsydelser, der kan være omfattet af bagatelgrænsen for mindre personalegoder, herunder massage der ikke gives som behandling, adgang til fitnesscenter, adgang til svømmehal, motionsløb og motionsapp.

Som nævnt ovenfor, består spørgers pakke 2 af to ekstra samtaler, der handler om samme temaer som spørgsmålene i det digitale trivselstjek og den opfølgende screeningssamtale.

Ifølge det oplyste, ydes der ikke terapi under samtalerne. Samtalerne benyttes udelukkende til at danne et samlet trivselsoverblik, at give viden om hvorfor medarbejderen mistrives, og hvordan det kan løses, samt som et værktøj til "hjælp til selvhjælp".

Det er oplyst, at pakke 2 koster 200 kr. ekskl. moms pr. år pr. medarbejder i virksomheden.

På denne baggrund er det Skattestyrelsens vurdering, at ydelserne i pakke 2 kan falde ind under de goder, som skattefrit kan stilles til rådighed efter reglen om bagatelgrænsen for mindre personalegoder.

Skattestyrelsen lægger vægt på, at der som led i samtalerne i pakke 2 ikke ydes behandling i form af terapi, herunder at samtalerne alene har til formål at give viden om hvorfor medarbejderen mistrives, hvordan det kan løses, samt at give et værktøj til "hjælp til selvhjælp".

Det fremgår af praksis om arbejdsgiverbetalte abonnementer og arbejdsgivers medlemskaber af foreninger, som giver medarbejdere visse fordele, at det er medarbejderne, der benytter fordelene, som opnår en forbrugsbesparelse, jf. SKM2012. 35. SR og SKM2011. 561. SR. Sagerne angik fordele i form af rabatter på en ferieportal og gratis entre til forlystelsesparker.

Det er derfor Skattestyrelsens opfattelse, at pakke 2 alene udgør et sparet privatforbrug for de medarbejdere, der benytter pakke 2, uanset at spørgers kunde ved abonnementsordningen betaler for alle medarbejdere.

På baggrund af ovenstående, er det Skattestyrelsens samlede vurdering, at ydelserne i pakke 2 ikke skal beskattes, hvis grundbeløbet på 1.200 kr. pr. år (2020-sats) i bagatelgrænsen for mindre personalegoder ikke overstiges for den enkelte medarbejder, der gør brug af tilbuddet, jf. ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt.

Indstilling

Skattestyrelsen indstiller, at spørgsmål 2 besvares med "Ja, se dog indstilling og begrundelse".

Spørgsmål 3

Det ønskes bekræftet, at medarbejderne ikke er skattepligtige af den abonnementspris, som arbejdsgiveren betaler for pakke 1.

Begrundelse

Spørgsmålet er besvaret under spørgsmål 1. Skattestyrelsen henviser derfor til begrundelsen for Skattestyrelsens besvarelse af spørgsmål 1. ↪

Indstilling

Skattestyrelsen indstiller, at spørgsmål 3 besvares med "Ja".

Spørgsmål 4

Det ønskes bekræftet, at et abonnement, som arbejdsgiveren betaler for pakke 2, er omfattet af ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt. vedrørende beskatning af mindre personalegoder.

Begrundelse

Spørgsmålet er besvaret under spørgsmål 2. Skattestyrelsen henviser derfor til begrundelsen for Skattestyrelsens besvarelse af spørgsmål 2. ↯

Indstilling

Skattestyrelsen indstiller, at spørgsmål 4 besvares med "Ja".

Spørgsmål 5

Det ønskes bekræftet, at svaret til spørgsmål 1 ikke ændres, hvis samtalerne undtagelsesvist afholdes i terapeutens klinik, i hjemmet eller virtuelt via Skype eller lignende medie i stedet for på arbejdspladsen grundet en følelsesmæssig påvirket situation for medarbejderen.

Begrundelse

I spørgsmål 1 ønskes det bekræftet, at de ydelser, der er omfattet af pakke 1, er skattefrie i henhold til personaleplejefritagelsen.

En af betingelserne for, at et gode kan anses for at være skattefrit efter personaleplejefritagelsen, er, at godet skal ydes på arbejdspladsen. Skattestyrelsen henviser til begrundelsen for Skattestyrelsens besvarelse af spørgsmål 1.

Det er derfor Skattestyrelsens vurdering, at det ikke kan bekræftes, at svaret på spørgsmål 1 ikke ændres, hvis samtalerne undtagelsesvist afholdes i terapeutens klinik, i hjemmet eller virtuelt via Skype eller lignende medie i stedet for på arbejdspladsen.

Indstilling

Skattestyrelsen indstiller, at spørgsmål 5 besvares med "Nej".

Skatterådets afgørelse og begrundelse

Skatterådet tiltræder Skattestyrelsens indstilling og begrundelse.

Lovgrundlag, forarbejder og praksis

Spørgsmål 1-5

Lovgrundlag

Statsskattelovens § 4

" Som skattepligtig Indkomst betragtes med de i det følgende fastsatte Undtagelser og Begrænsninger den skattepligtiges samlede Aarsindtægter, hvad enten de hidrører her fra Landet eller ikke, bestaaende i Penge eller Formuegoder af Pengeværdi, saaledes f. Eks. : (...)"

Ligningslovens § 16, stk. 1 og 3

"Ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst medregnes tilskud til telefon uden for arbejdsstedet, jf. stk. 2, samt efter reglerne i stk. 3-14 vederlag i form af formuegoder af pengeværdi, sparet privatforbrug og værdien af helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder, jf. statskattelovens §§ 4-6, når tilskuddet eller godet modtages som led i et ansættelsesforhold eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt. (...)─"

Stk. 3. Den skattepligtige værdi af de i stk. 1 omhandlede goder skal ved skatteansættelsen, medmindre andet følger af stk. 4-16, fastsættes til den værdi, som det måtte antages at koste den skattepligtige at erhverve goderne i almindelig fri handel. Rabat på indkøb af varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren m.v. udbyder til salg som led i sin virksomhed, skal dog alene beskattes, i det omfang rabatten overstiger avancen hos den pågældende arbejdsgiver m.v. Goder, herunder julegaver i form af naturalier, beskattes kun, hvis den samlede værdi af disse goder fra en eller flere arbejdsgivere m.v. overstiger et grundbeløb på 1.000 kr. (2010-niveau). Julegaver i form af naturalier fra en arbejdsgiver m.v. beskattes dog ikke, hvis værdien af julegaven ikke overstiger et grundbeløb på 700 kr. (2010-niveau). Værdien af arbejdsgiverbetalte sundhedsbehandlinger m.v. og den arbejdsgiverbetalte præmie for forsikringer, der dækker de pågældende behandlinger m.v., beskattes uden hensyn til grundbeløbet i 3. pkt., og værdien af disse goder medregnes ikke ved beregningen af, om grundbeløbet er overskredet. Goder, som arbejdsgiveren i overvejende grad har ydet af hensyn til den ansattes arbejde, beskattes kun, hvis den samlede værdi af disse goder fra en eller flere arbejdsgivere m.v. overstiger et grundbeløb på 5.500 kr. (2010-niveau). Grundbeløbene i 3., 4. og 6. pkt. reguleres efter personskattelovens § 20. For både 3. og 6. pkt. gælder, at hvis godernes samlede værdi overstiger grundbeløbet, beskattes hele den samlede værdi. Værdien af følgende goder beskattes uden hensyn til grundbeløbene i 3., 4. og 6. pkt., og værdien af disse goder medregnes ikke ved beregningen af, om grundbeløbene er overskredet:

- 1) Fri bil, fri sommerbolig og fri lystbåd, jf. stk. 4-6.
- 2) Fri kost og logi, når værdiansættelsen kan foretages efter de af Skatterådet fastsatte normalværdier.
- 3) Fri telefon, herunder fri datakommunikationsforbindelse, og fri computer med tilbehør, jf. stk. 12 og 13.
- 4) Fri helårsbolig, personalelån og tv- og radiolicens."

Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.1.5

"(...) Regel

Goder uden en væsentlig økonomisk værdi, der ydes på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje som fx kaffe-, kantine- og kunstdordninger eller lignende, beskattes ikke. Se CIR. Nr. 72 af 17/04/1996, pkt. 12.4.2. ─"

Der er således tre elementer i denne undtagelse til skattepligten for personalegoder:

- 1) Godet skal være uden væsentlig økonomisk værdi
- 2) Godet må kun være til rådighed på arbejdspladsen og
- 3) Det skal være stillet til rådighed som led i den almindelige personalepleje.

Ad 1) Uden væsentlig økonomisk værdi

Med hensyn til den første betingelse, er der ikke en fast beløbsgrænse. Hvad der anses som "uden væsentlig økonomisk værdi" afhænger af hvilket gode, der er tale om. ─"

Med hensyn til kantineordninger har Skatteministeriet i et styresignal udmeldt vejledende værdier for måltider, som arbejdsgiveren yder tilskud til. Formålet er at fastlægge et niveau for, hvilken pris de enkelte ansatte mindst skal betale for et almindeligt gængs kantinemåltid, for at der er en formodning om, at godet ikke er skattepligtigt. Se C. A. 5.12.3 om kantineordning. ↵

Ad 2) Kun til rådighed på arbejdspladsen

Gratis benyttelse af motionsrum på arbejdspladsen er fx skattefrit for medarbejderne, hvis der er tale om almindelig personalepleje af begrænset økonomisk værdi, og det samtidig er vanskeligt at henføre en bestemt værdi til den enkelte medarbejder. ↵

Hvis arbejdsgiveren derimod betaler for adgang til motionsfaciliteter uden for arbejdspladsen, er godet ikke omfattet af denne praksis, og den ansatte skal beskattes af godets markedsværdi. Se SKM2007. 567. SR. ↵

I forhold til bestemte goder som fx internet eller telefontjenester giver det ikke mening at tale om, hvorvidt godet kun er til rådighed på arbejdspladsen. I sådanne tilfælde kan godet være omfattet af skattefritagelsen, selvom godet kan tilgås fra andre steder end arbejdspladsen. Se SKM2010. 618. SR. ↵

Ad 3) Led i den almindelige personalepleje

Elementet formuleres også som et krav om, at godet er stillet til rådighed for alle medarbejdere, og at det er vanskeligt at henføre en bestemt værdi til den enkelte medarbejder. ↵

Det følger af kravet om, at godet skal være led i den almindelige personalepleje, at denne skattefritagelse ikke kan finde anvendelse på goder, der indgår i lønfastsættelsen. Derfor kan goder, der indgår i aftaler om lønomlægning ikke være skattefrie efter personaleplejefritagelsen. Se under lønomlægninger i afsnit C. A. 5.1.7.1, under overskriften: Personaleplejefritagelsen.

(...)"

Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.1

" Arbejdsgiverbetalte sundhedsydelse er som hovedregel skattepligtige for modtageren. Se SL § 4. Selv om den ansattes helbred og sundhed utvivlsomt er relevant for hans eller hendes arbejdsevne, er den ansattes generelle sundhedstilstand skatteretligt set et privat anliggende.

Der er fem undtagelser til hovedreglen om skattepligt:

Undtagelse 1: Arbejdsskader og forebyggelse af arbejdsskader. Se C. A. 5.15.2.

Undtagelse 2: Lægefagligt begrundet behandling af misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler eller rygeafvænnning (LL § 30). Se C. A. 5.15.3.

Undtagelse 3: Bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder (LL § 16, stk. 3, 6. pkt.). Se C. A. 5.15.4.

Undtagelse 4: Personaleplejefritagelsen. Se C. A. 5.15.5.

Undtagelse 5: Bagatelgrænsen for mindre personalegoder (LL § 16, stk. 3, 3. pkt.). Se C. A. 5.15.6.

På grund af disse undtagelser er der i praksis flere arbejdsgiverbetalte sundhedsydelse, som en medarbejder kan modtage skattefrit. Det er dog vigtigt at holde fast i, at det skatteretlige udgangspunkt er, at arbejdsgiverbetalte sundhedsydelse er skattepligtige for medarbejderne. Hvis en arbejdsgiverbetalt

sundhedsydelse ikke er omfattet af en af undtagelserne, gælder reglen i LL § 16 om beskatning af et arbejdsgiverbetalt gode.

(...)"

Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.2

"(...) Regel

Efter statsskattelovens principper er arbejdsgiverbetalt behandling eller forebyggelse af arbejdsskader skattefri for modtageren.

Det er en betingelse for skattefriheden, at der er en konkret arbejdsmæssig begrundelse for, at arbejdsgiveren betaler sundhedsudgiften for medarbejderen. Det er fordi, det kun er arbejdsrelaterede sundhedsudgifter, der er omfattet af undtagelsen.

Behandling af arbejdsskader

For at der er en konkret arbejdsmæssig begrundelse, skal der være en årsagssammenhæng mellem arbejdet og den skade, medarbejderen får behandlet.

Både fysiske og psykiske arbejdsskader kan være omfattet af skattefriheden efter statsskatteloven.

Se eksempelvis SKM2019. 104. SR, hvor Skatterådet bekræftede, at fagpersoner, der i forbindelse med deres arbejde er udsat for hændelser, der kan give psykiske problemer, vil kunne modtage arbejdsgiverbetalt psykologhjælp skattefrit.

Eksempel på fysisk arbejdsskade

Medarbejderen får en rygskada ved at løfte en tung genstand på arbejdet. Den efterfølgende arbejdsgiverbetalte behandling af rygskaden er skattefri for medarbejderen.

Hvis skaden er en anerkendt arbejdsskade, er den arbejdsgiverbetalte behandling af skaden altid skattefri for medarbejderen. Skattemæssigt er det dog ikke et krav, at skaden er en anerkendt arbejdsskade. Fx kan en arbejdsgiverbetalt behandling af en museskade være skattefri, selv om museskader ikke er anerkendt som en arbejdsskade. Det kræver dog, at behandlingen efter en konkret vurdering er arbejdsmæssig begrundet.

Eksempel 1 på psykisk skade

I forbindelse med fyringsrunder tilbyder arbejdsgiveren psykologsamtaler til de medarbejdere, der mister deres arbejde. Psykologbistanden er skattefri for medarbejdere.

Eksempel 2 på psykisk skade

Efter et røveri i en butik får de ansatte krisehjælp. Behandlingen er skattefri for medarbejderne.

Forebyggelse af arbejdsskader

Ved forebyggelse af arbejdsskader skal der også være en konkret arbejdsmæssig begrundelse for, at arbejdsgiveren betaler sundhedsudgiften, før det er skattefrit for medarbejderne. Det er i sagens natur sværere at afgrænse, hvad der er konkret arbejdsmæssigt begrundet i forhold til forebyggelse af arbejdsskader, end det er i forhold til behandling af arbejdsskader.

Der skal være tale om forebyggelse for at undgå konkrete arbejdsskader. Det kan eksempelvis være skader på bevægeapparatet, hvis der er tale om fysisk belastende arbejde, løft, skub osv. Derimod er generelt sundhedsfremmende foranstaltninger, som fx løbe- eller styrketræning, ikke forebyggelse af arbejdsskader, selvom en sådan generel træning kan minimere det samlede antal af arbejdsskader.

Der stilles efter praksis ikke krav om en bestemt sandsynlighed for skadens opståen. Eksempelvis kan en ansat, der har kontorarbejde og bruger en stor del af arbejdsdagen foran en computer, skattefrit få massage for at modvirke deraf følgende muskel- og ledskader. Det er ikke et krav for skattefriheden, at medarbejderen tilhører en bestemt risikogruppe og dermed er særligt disponeret for muskel- og ledskader.

Som Skatteministeriet har præciseret i SKM2012. 218. SKAT, så vil behandling af arbejdsrelateret stress være skattefrit for medarbejderne, da det anses for at være forebyggelse af en arbejdsrelateret sygdom, da arbejdsrelateret stress kan føre til arbejdsrelateret depression. Hvis arbejdet er den primære årsag til, at medarbejderen har stress, så anses stress for at være arbejdsrelateret.

(...)"

Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.4

" Da sundhedsydelse som udgangspunkt er et privat anliggende, og bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder kun omfatter goder, der i overvejende grad er erhvervsmæssige, omfatter bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder som udgangspunkt ikke sundhedsydelser. Se C. A. 5.1.3 om bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder.

I få tilfælde kan bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder dog være relevant i forhold til sundhedsydelser. Fx er vaccination af nøglemedarbejdere omfattet af bagatelgrænsen

(...)"

Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.5

"(...)

Regel

Goder uden væsentlig økonomisk værdi, der kun er til rådighed på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje, er skattefri. Se C. A. 5.1.5 om personaleplejefritagelsen.

Hvilke sundhedsydelser, der er omfattet af personaleplejefritagelsen, er blevet fastlagt gennem praksis. Vise sundhedsundersøgelser og vaccinationer er i nogle tilfælde omfattet af personaleplejefritagelsen.

Sundhedstjek i forhold til helbredsundersøgelser

Et sundhedstjek er omfattet af personaleplejefritagelsen og dermed skattefri, 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. "

En egentlig helbredsundersøgelse eller en lægelig behandling er derimod ikke omfattet af personaleplejefritagelsen. "

I SKM2004. 371. LR blev der første gang statueret skattefrihed for et sundhedstjek. Den planlagte ordning havde karakter af en overordnet, generel undersøgelse af virksomhedens personale, og der var ikke tale om, at den enkelte medarbejder gennemgik en egentlig helbredsundersøgelse eller en lægelig behandling. Den ansatte fik udelukkende målt kolesterol, blodtryk, blodsukker, højde og vægt og besvarede en række spørgsmål med det formål at få klarlagt eventuelle helbredsrisici. Undersøgelsen havde dermed karakter af en visitation. Hvis der viste sig behov for yderligere undersøgelser eller egentligt behandling, ville medarbejderen blive henvist til egen læge. Undersøgelsen foregik på arbejdsgivers foranledning og i arbejdsgivers regi - dvs. den foregik på arbejdspladsen. ⇐⇐

Sundhedstjekket var dermed et led i den generelle personalepleje. Det havde ingen væsentlig økonomisk værdi og blev kun ydet på arbejdspladsen. ⇐⇐

Af afgørelsen fremgår det således, at et sundhedstjek kan være omfattet af personaleplejefritagelsen, hvis undersøgelserne ikke er så omfattende, at der er tale om en egentlig helbredsundersøgelse. Afgørelsen skabte dermed sondringen mellem skattefri sundhedstjek og skattepligtige helbredsundersøgelser. ⇐⇐

I SKM2005. 203. LR fandt Ligningsrådet, at måling af lungefunktion, elektrokardiografi og røntgen af lunger og hjerte ikke var et skattefrit sundhedstjek, men en skattepligtig helbredsundersøgelse.

(...)"

Den juridiske vejledning 2020-2, afsnit C. A. 5.15.6

" Sundhedsbehandlinger m.v. og sundhedsforsikringer kan ikke være omfattet af bagatelgrænsen for mindre personalegoder. Sundhedsydelser, som ikke gives i form af en forsikring og ikke er en decideret behandling, kan være omfattet af bagatelgrænsen for mindre personalegoder. Dvs. at disse sundhedsydelser kun beskattes, hvis den samlede værdi af disse goder og andre mindre personalegoder, herunder julegaver i form af naturalier, fra en eller flere arbejdsgivere m.v. overstiger et grundbeløb på 1.200 kr. pr. år. (2020). Hvis den samlede værdi af personalegoderne overstiger beløbsgrænsen på 1.200 kr., bliver medarbejderen beskattet af værdien af alle goderne og ikke kun det overskydende beløb. Se LL § 16, stk. 3, 3. pkt.

Eksempler på sundhedsydelser, der kan være omfattet af bagatelgrænsen for mindre personalegoder:

- Massage, der ikke gives som behandling.
- Adgang til fitnesscenter.
- Adgang til svømmehal.
- Motionsløb
- Motionsapp

(...)"

Forarbejder

Bemærkninger til lovforslag nr. 196 af 27. april 2011 om ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt.

" 4. Lovforslaget

4.1. Skattefri bagatelgrænse for personalegoder

(...) Som eksempel på goder, som kan være omfattet af den foreslåede skattefrie bagatelgrænse, kan nævnes mindre gaver og påskønnelser i form af blomster, vin og chokolade, arbejdsgiverens betaling af en ansats deltagelsesgebyr til et motionsløb, adgang til svømmehal, årskort til en zoologisk have, museum og fribillet til en sportsbegivenhed. For de to sidstnævnte goder - årskort og fribillet, er det

en forudsætning, at de pågældende goder ikke er omfattet af den foreslåede skattefritagelse for fribilletter. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis arbejdsgiveren ikke er sponsor for det arrangement, årskortet eller fribilletten giver adgang til."

Praksis

SKM2004. 371. LR

Sagen angik en arbejdsgiverbetalt sundhedsundersøgelse, som omfattede måling af kolesterol, blodtryk, blodsukker, højde og vægt. Medarbejderne skulle derudover besvare en række spørgsmål, der handlede om deres fysiske sundhed (den subjektive oplevelse heraf), livsstil (rygning, motion m.v.), vurdering af arbejdsmiljøets påvirkning på egen krop (fx om stress og skiftehold), egenopfattelse af muligheder for at påvirke eget helbred (mestring eller coping). Som opfølgning blev medarbejderne tilbudt en dialog om resultatet, der skulle sikre medarbejdernes viden og beslutningskompetence vedrørende egen sundhed. Hvor undersøgelserne viste behov for supplerende undersøgelser eller behandling, blev medarbejderne henvist til egen læge.

Ligningsrådet fandt, at sundhedsundersøgelsen havde karakter af en overordnet og generel sundhedsundersøgelse. Der var ikke tale om, at den enkelte medarbejder gennemgik en egentlig helbredsundersøgelse eller lægelig behandling. Ligningsrådet fandt derfor, at undersøgelsen ikke var skattepligtig for medarbejderne efter personaleplejefritagelsen.

Ligningsrådet fandt, at sundhedsundersøgelsen ikke kunne være skattefri efter statsskattelovens principper om forebyggelse eller behandling af arbejdsskader, idet generelle ikke-arbejdsrelaterede helbredsundersøgelser og rådgivning, der i øvrigt ikke gives individuel lægehenvielse til, ikke kan anses for at være forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede skader, der er skattefri for den ansatte.

SKM2005. 203. LR

I SKM2005. 203. LR fik medarbejdere tilbudt en sundhedsundersøgelse, hvor de blandt andet fik målt lungefunktion, elektrokardiografi og foretaget røntgen af lunger og hjerte. Medarbejderne skulle som led i undersøgelsen udfylde et spørgeskema, der handlede om deres fysiske sundhed samt andre aspekter som fx egen fornemmelse af stressniveau. Som opfølgning på medarbejdernes besvarelse fik medarbejderne en tilbagemelding på resultatet af spørgeskemaet. Tilbage meldingen var en samtale med en læge, hvor medarbejderen ville få påpeget sammenhænge mellem jobsituationen og helbredssituationen, for at medarbejderen kunne påvirke egen adfærd på jobbet, hvis der helbredsmæssigt var behov for det. Blev der i forløbet opdaget tegn på sygdomme, som krævede nærmere undersøgelse eller lægelig behandling, ville det foregå via medarbejderens egen læge.

Ligningsrådet fandt, at der i sagen var tale om en langt mere omfattende undersøgelse end sundhedsundersøgelsen i SKM2004. 371. LR, idet der indgik måling af lungefunktion, elektrokardiografi og røntgen af lunger og hjerte. Ligningsrådet fandt, at sundhedsundersøgelsen havde karakter af en egentlig helbredsundersøgelse. På denne baggrund fandt Ligningsrådet, at arbejdsgivers betaling af sundhedsundersøgelsen var skattepligtig for medarbejderne.

Ligningsrådet fandt, at sundhedsundersøgelsen ikke kunne være skattefri efter statsskattelovens principper om forebyggelse eller behandling af arbejdsskader, idet der skal være en konkret arbejdsmæssig begrundelse for arbejdsgiverbetalte generelle sundhedsudgifter, for at der kan være skattefrihed for medarbejderne.

SKM2009. 537. SR

I SKM2009. 537. SR ville man udvide en sundhedsundersøgelse som anført i SKM2004. 371. LR med måling af kulilte og konditallet.

Skatterådet fandt, at disse undersøgelser havde karakter af en overordnet og generel sundhedsundersøgelse i lighed med de undersøgelser, der var nævnt i SKM2004. 371. LR. Skatterådet fandt derfor, at disse undersøgelser også kunne foretages uden skattemæssige konsekvenser for medarbejderne.

SKM2010. 521. SR

I SKM2010. 521. SR fik medarbejderne tilbudt en sundhedsundersøgelse, der blev gennemført af en læge, hvor de fik undersøgt syns- og høresans, bevægeapparatet, hjerte og lunger ved stetoskopi, blodtryk, BMI, urinprøve samt blodprøve. Som led i undersøgelsen skulle medarbejderne udfylde et spørgeskema, hvor de skulle svare på, om de tidligere eller aktuelt havde symptomer på sygdomme eller fra kirurgiske indgreb på en række områder. Medarbejderne skulle dernæst forholde sig til en række spørgsmål vedrørende søvn, drikkevaner, rygevaner, fysisk aktivitet i fritiden og brug af medicin. Som opfølgning fik medarbejderne en konklusion på undersøgelserne samt råd herom. Ved behov for en egentlig behandling blev medarbejderen henvist til egen læge. Undersøgelserne foregik på arbejdspladsen og kostede ca. 1.500 kr. pr. medarbejder.

Skatterådet fandt, at undersøgelsen ikke kunne betragtes som en egentlig helbredsundersøgelse. Det var derfor Skatterådets opfattelse, at sundhedsundersøgelsen skulle betragtes som et gode, der blev ydet som led i almindelig personalepleje. Skatterådet fandt, at sundhedsundersøgelsen var skattefri efter personaleplejefritagelsen.

Skatterådet fandt at sundhedsundersøgelsen ikke kunne være skattefri efter statsskattelovens principper om forebyggelse eller behandling af arbejdsskader, idet en sundhedsundersøgelse, hvor medarbejderne fik undersøgt syns- og høresans, bevægeapparatet, hjerte og lunger ved stetoskopi, blodtryk, BMI, urinprøve samt blodprøve, ikke kunne anses at være omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder, idet godet ikke havde forbindelse med den pågældendes aktuelle eller forventede fremtidige stilling, dvs. at sundhedsundersøgelsen ikke i overvejende grad blev ydet af hensyn til den ansattes arbejde.

SKM2010. 665. SR

I SKM2010. 665. SR fandt Skatterådet, at arbejdsgiverbetalt sundhedsfaglig rådgivning af sygeplejersker i forbindelse med sygemeldinger samt udenfor deciderede sygdomsforløb, var skattefri efter personaleplejefritagelsen, uanset at rådgivningen kunne tilgås fra andre steder end arbejdspladsen, ligesom rådgivningen kunne ydes fra et callcenter. Skatterådet fandt i sagen, at det ved denne typer ydelser ikke gav mening at stille et krav om, at godet skal stilles til rådighed på arbejdspladsen. Der blev lagt vægt på, at der var tale om en sundhedsydelse med en vis tilknytning til arbejdet.

Skatterådet fandt, at den sundhedsfaglige rådgivning havde en overordnet og generel karakter. Skatterådet fandt derfor, at den sundhedsfaglige rådgivning kunne anses som almindelig personalepleje.

Skatterådet fandt, at arbejdsgiverbetalt sundhedsfaglig rådgivning af sygeplejersker i forbindelse med sygemeldinger samt udenfor deciderede sygdomsforløb, ikke var skattefrit efter statsskattelovens principper om forebyggelse og behandling af arbejdsskader. Der blev lagt vægt på, at der i sagen var tale om alle sygdomme, som kunne ramme de ansatte, og ikke kun sygdomme der var arbejdsrelateret.

SKM2011. 58. SR

I SKM2011. 58. SR fik medarbejdere tilbudt at deltage i forskellige sundhedsundersøgelser. Sundhedsundersøgelserne kostede ca. 1.500 kr. pr. medarbejder og foregik på arbejdspladsen.

Skatterådet fandt, at sundhedsundersøgelser, der omfattede et spørgeskema om kost, rygning, alkohol, motion og stress, en livstilssamtale, måling af kolesterol, blodsukker, blodtryk, "body composition" analyse, et risikofaktorskema og et resultatskema, samt med eventuelt tillæg af en blodprøve og en urinprøve, ikke kunne betragtes som en egentlig helbredsundersøgelse. Skatterådet fandt, at disse undersøgelser havde en overordnet og generel karakter.

Skatterådet fandt endvidere, at sundhedsundersøgelser, der omfatter en undersøgelse af lungefunktionen uanset undersøgelsens form rækker ud over forhold, der relaterer sig til arbejdspladsen. Det samme gjaldt for sundhedsundersøgelser, der omfattede elektrokardiografi, måling af PSA (prostata specifikt antigen), der foretages i forbindelse med diagnosticering og behandling af prostatakræft, samt en neurologisk undersøgelse. Skatterådet fandt derfor, at disse sundhedsundersøgelser ikke kunne tilbydes skattefrit til de ansatte efter personaleplejefritagelsen.

Skatterådet fandt, at sundhedspakker ikke kan sidestilles med forebyggelse eller behandling af arbejdsskader. Der skal være en konkret arbejdsmæssig begrundelse for arbejdsgiverens afholdelse af medarbejderens sundhedsudgifter. Sundhedsundersøgelserne kunne derfor ikke være skattefrie efter statsskattelovens principper om forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader.

Skatterådet fandt desuden, at sundhedsundersøgelserne ikke var omfattet af bagatelgrænsen, idet sundhedsundersøgelserne ikke i overvejende grad blev ydet til medarbejderne af hensyn til deres arbejde.

SKM2011. 73. SR

I SKM2011. 73. SR fandt Skatterådet, at arbejdsgiverbetalt adgang til speciallæge og bistand fra en koordinator som en del af en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning om hjælp til en hurtig diagnose og relevant behandling for medarbejdere, der stod over for en potentielt langvarig sygdomsperiode, ikke kunne anses for at være skattefrit efter personaleplejefritagelsen, bl.a. fordi de 12.950 kr., som ordningen kostede pr. medarbejder, blev anset for en ydelse af væsentlig økonomisk værdi og fordi bistanden ikke foregik på arbejdspladsen.

Skatterådet fandt endvidere, at den arbejdsgiverbetalte adgang til speciallæge og bistand fra en koordinator ikke kunne anses for at være skattefrit efter statsskattelovens principper, fordi der ikke var tale om behandling eller forebyggelse af arbejdsrelaterede skader.

Skatterådet fandt endeligt, at der ikke var tale om et gode, som arbejdsgiveren i overvejende grad havde stillet til rådighed for arbejdets udførelse, hvorfor det ikke kunne være omfattet af bagatelgrænset for arbejdsrelaterede personalegoder.

SKM2011. 430. SR

I SKM2011. 430. SR ønskede en virksomhed at tilbyde medarbejdere med en alder på 55 år eller derover et sundhedstjek.

Sundhedstjekket indeholdt alene ydelser, som var listet, samt tidligere godkendt af Skatterådet i afgørelsen SKM2010. 521. SR.

Skatterådet bemærkede, at det forhold, at virksomheden alene tilbød den pågældende sundhedstjek til medarbejdere over 55 år, indebar, at undersøgelsen vil miste karakter af almindelig personalepleje. Sundhedstjekket kunne derfor ikke anses for at være skattefrit for medarbejderne.

SKM2011. 561. SR

Sagen angik en arbejdsgivers (spørger) betaling af et abonnement til en ferieportal, der gav medarbejderne forskellige fordele og rabatter ved leje af ferieboliger m.v.

Skatterådet fandt, at de medarbejdere, der benyttede rabattilbuddet på ferieportalen B opnåede en forbrugsbesparelse/sparet privatforbrug i kraft af, at spørger betalte abonnementsudgiften til adgangen til ferieportalen B. Spørgers betaling af abonnementsudgiften indebar, at de medarbejdere, der benyttede ferieportalen B enten opnåede en rabat ved leje af feriefaciliteter eller modtog en ekstra ydelse ved ophold i konkrete feriefaciliteter.

Skatterådet fandt, at spørgers betaling af abonnementsudgiften til ferieportalen B således udgjorde et skattepligtigt personalegode for de medarbejdere hos spørger, der benyttede tilbuddet på ferieportalen B, jf. ligningslovens § 16, stk. 1, jf. stk. 3 og statsskattelovens § 4.

Skatterådet fandt endvidere, at personalegodet eventuelt kunne være skattefrit, hvis dette kunne rummes inden for 1.000 kr.'s grænsen i ligningslovens § 16, stk. 3. 3. pkt.

SKM2012. 35. SR Sagen angik medarbejdere i en forlystelsespark, der som følge af arbejdsgiverens medlemskab af og betaling af kontingent til en forening fik gratis adgang til en række andre forlystelsesparker.

Skatterådet bekræftede, at benyttelsen af gratis adgang for medarbejdere ansat i A forlystelsespark til de øvrige forlystelsesparker medlem af foreningen, skulle anses for et skattepligtigt personalegode, jf. ligningslovens § 16, stk. 1 og stk. 3. Skatterådet bekræftede desuden, at personalegodet i form af gratis adgang til forlystelsesparker kunne omfattes af bagatelgrænsen i ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt. Skatterådet fandt derfor, at godet var skattefrit, hvis værdien af samtlige medarbejderens goder omfattet af denne bagatelgrænse fra alle medarbejderens arbejdsgivere kunne rummes inden for beløbsgrænsen på 1.000 kr. Skatterådet bemærkede, at svaret på dette spørgsmål kun omfattede den skattepligtige benyttelse af den gratis adgang.

SKM2012. 41. SR

I SKM2012. 41. SR blev medarbejderne hos kunder i en international arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed tilbudt en sundhedsundersøgelse udbudt af arbejdsmiljørådgivervirksomheden, som foregik på arbejdspladsen. Sundhedsundersøgelsen omfattede måling af højde, vægt og BMI, fedtprocent, livmål, kolesterol, blodtryk, blodprocent, en urinundersøgelse, lægeundersøgelse og spørgeskema. Medarbejderne blev tilbudt en dialog om undersøgelsesresultaterne, der desuden blev udleveret i kort rapportform. Den personlige rapport indeholdt en kort faktisk oplysning om måleresultaterne, deres placering i forhold til det normale og en kort anbefaling af personlige aktiviteter, hvis der var tale om unormale resultater. Såfremt der blev påvist forhold, der skulle undersøges nærmere eller behandles, blev medarbejderen henvist til egen læge.

Vurderingen af, om der skulle foretages en henvisning til egen læge forekom ved en af arbejdsmiljørådgivningsvirksomhedens læger og byggede på undersøgelserne beskrevet ovenfor.

Idet formålet med lægeundersøgelsen var at gennemgå spørgeskemaet og måleresultaterne samt at foretage en simpel stetoskopisk undersøgelse af hjerte og lunger, fandt Skatterådet, at lægeundersøgelsen ikke kunne betragtes som eller sidestilles med en egentlig lægelig behandling.

Skatterådet fandt endvidere, at lægens vurdering af, om der skulle foretages en henvisning til egen læge ikke indebar, at den lægeundersøgelse, der indgik, fik form af en lægelig behandling. Det blev begrundet med, at adgangen til at konsultere sin egen læge ikke kræver nogen form for henvisning.

Som konsekvens heraf fandt Skatterådet, at de ydelser, der indgik, ikke kunne betragtes som en egentlig helbredsundersøgelse. Skatterådet fandt derfor at der var tale om et gode givet som led i almindelig personalepleje.

Skatterådet fandt endvidere, at arbejdsgiverbetalt sundhedsundersøgelse, hvori der indgik en spiometri, tilbudt ansatte, der blev udsat for påvirkning af lunger ved arbejdet, var skattefri efter statsskattelovens principper som forebyggelse af arbejdsbetingede skader eller sygdom.

Skatterådet fandt derimod, at EKG-undersøgelser, der har til formål at afdække om, den ansatte lider af hjerte-kar-sygdomme, må anses for at have generel karakter og derfor ikke kan betragtes for eller sidestilles med forebyggelse af arbejdsbetingede skader.

SKM2012. 508. SR

SKM2012. 508. SR handlede om, hvorvidt deltagerne i et forskningsprojekt om sundhedsfremme skulle beskattes af en mobilapplikation (app) samt øvrigt udstyr, der stod til rådighed for dem i forsøgsperioden. Deltagerne modtog ikke mobilapplikationen som led i et ansættelsesforhold. Sagen angik derfor, om deltagerne skulle beskattes efter statsskattelovens § 4. Skatterådet fandt, at mobilapplikationen ikke var et gode af økonomisk værdi, idet applikationens indhold svarede til applikationer, som kunne hentes gratis på internettet. På denne baggrund fandt Skatterådet, at deltagerne i forskningsprojektet ikke skulle beskattes af mobilapplikationen efter statsskattelovens § 4.

SKM2014. 45. SR

I SKM2014. 45. SR ønskede man at foretage ændringer til de undersøgelser, der blev tilbudt i SKM2004. 371. LR. Prisen på de to nye varianter udgjorde 612,50 kr.

Ændringerne omfattede blandt andet en udvidelse af spørgeskemaet med en række spørgsmål vedrørende bevægeapparats- og stressrelaterede problemer. De medarbejdere, for hvem de afgivne svar indikerede, at de havde denne type problemer, blev vejledt om emnet. Det fremgår af afgørelsen at vejledningen i alt tog 45 minutter og blev givet af en person med kendskab til sundhedsforhold, men som ikke var læge.

Skatterådet fandt, at ændringen ikke indebar, at sundhedsundersøgelserne fik karakter af en egentlig helbredsundersøgelse. Der blev i afgørelsen lagt vægt på, at der udelukkende var tale om en vejledning ydet af en person, der ikke var læge.

Skatterådet udtalte endvidere, at det var uden betydning, at vejledningen kun blev givet til personer, hvis svar indikerede, at de havde bevægeapparats- eller stressrelaterede problemer, idet en gennemgang af et spørgeskema som regel vil have en individuel karakter, der er tilpasset de afgivne svar, resultatet af målinger m.v.

Ændringerne omfattede desuden, at det hidtidige tilbud ville blive begrænset ved, at en række målinger kun ville blive foretaget, hvis spørger ud fra objektive kriterier vurderede, at medarbejderens svar i spørgeskemaet viste, at medarbejderen havde problemer med sundheden.

Skatterådet fandt, at den foreslåede variant havde karakter af et sundhedstjek, da der ikke var tale om en lægelig behandling.

Skatterådet lagde til grund, at alle medarbejdere ved undersøgelsens begyndelse fik et tilbud om at gennemgå den samlede undersøgelse, samt at undersøgelsens eventuelle differentiering først ville ske på baggrund af medarbejderens besvarelser i spørgeskemaet. Skatterådet fandt, at det forhold, at der under undersøgelsernes afvikling blev afstået fra at foretage visse målinger, der blev skønnet at være uhensigtsmæssige i relation til den pågældende medarbejder, eller at der blev tilføjet supplerende vejledning som

konsekvens af medarbejderens svar, ikke ændrede på det faktum, at alle medarbejdere måtte anses at få det samme tilbud.