

Skatteverkets information om vissa förmåner att tillämpas vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter m.m. för beskattningsåret 2006 samt vid 2007 års taxering¹

SKV M
2005:28

I detta meddelande finns information om de regler som gäller för vissa förmåner vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter för beskattningsåret 2006 och vid 2007 års taxering.

1 Allmänt om lagstiftningen m.m.

Hänvisningar till propositioner i detta meddelande avser ibland förarbeten till den upphävda kommunalskattelagen (1928:370) som ersatts av inkomstskattelagen (1999:1229), IL.

Bestämmelserna om skattepliktiga och skattefria förmåner är intagna i 10 kap. 2, 5–6 och 9–11 §§, 11 kap. 1–23 och 26–27 §§ samt 61 kap. IL. För vissa förmåner har utfärdats allmänna råd (SKV A 2005:32), som även återges i detta meddelande.

Värdet av skattepliktiga förmåner ska bestämmas enligt 61 kap. 1–21 §§ IL. I 61 kap. 5–11 och 18–19 §§ IL regleras värderingen av bilförmån. För denna värdering har utfärdats föreskrifter (RSFS 2001:23, RSFS 2002:29, RSFS 2003:31, SKVFS 2004:37, SKVFS 2005:16 och SKVFS 2005:28), allmänna råd (SKV A 2005:38) och meddelande (SKV M 2005:31).

Skatteavdrag ska beräknas enligt 8 kap. skattebetalningslagen (1997:483), SBL.

Vid beräkning av skatteavdrag ska hänsyn inte tas till förmån av fri resa inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet i samband med tillträddande eller frånträddande av anställning eller uppdrag (8 kap. 24 § SBL). Vidare får Skatteverket enligt 8 kap. 23 § SBL efter ansökan från arbetsgivare besluta att skatteavdrag ska göras utan hänsyn till förmån av fri hemresa till den del förmånen inte överstiger avdragsgillt belopp enligt 12 kap. 24 § IL.

Underlag för beräkning av skatteavdrag är enligt 8 kap. 14 § SBL förmånernas sammanlagda värde enligt följande bestämmelser.

Värdet av reseförmåner som avses i 61 kap. 12 § IL ska beräknas till det värde som följer av 61 kap. 13–14 §§ IL. Värdet av ränteförmåner ska beräknas enligt 61 kap. 15–17 §§ IL. Värdet av förmån av bostad, som ligger i Sverige och som inte är semesterbostad eller

¹ Beträffande 2006 års taxering, se SKV M 2004:28. Ändrade partier i förhållande till SKV M 2004:28 har markerats med kantstreck.

**SKV M
2005:28**

bostadsförmån i privathem, ska beräknas enligt särskilda grunder (8 kap. 15 § SBL). Värdet av andra förmåner än bilförmån, vissa reseförmåner och bostadsförmån som inte avser förmån av semesterbostad, beräknas enligt 61 kap. 2 och 3 §§ IL. Om Skatteverket bestämt värdet av förmånen enligt bestämmelserna i 9 kap. 2 § andra stycket SBL ska detta värde användas även vid beräkning av skatteavdrag (8 kap. 16 § SBL).

Har mottagaren lämnat ersättning för en förmån, ska förmånsvärdet sättas ned med ersättningens belopp (8 kap. 14 § andra stycket SBL och 61 kap. 4 § IL).

Underlaget för beräkning av socialavgifter ska bestämmas enligt 2 kap. 10 och 24 §§ och 3 kap. 12 § socialavgiftslagen (2000:980).

Skattepliktiga förmåner ska enligt 9 kap. 2 § första stycket SBL tas upp till ett värde som bestäms i enlighet med 8 kap. 14, 15 och 17 §§ SBL. Om det föreligger fall som avses i 61 kap. 18–19 b §§ IL (justering av värdet av bilförmån eller kostförmån om det finns synnerliga skäl) får Skatteverket på begäran av arbetsgivaren bestämma värdet av förmånen med hänsyn till detta (9 kap. 2 § andra stycket SBL). Detsamma gäller om värde av bostadsförmån som bestäms enligt 8 kap. 15 § SBL avviker med mer än 10 % från det värde som följer av 61 kap. 2 § IL samt vad som sägs om representationsbostad m.m. i 61 kap. 20 § IL.

Skatteverket har meddelat föreskrifter om värdet av förmån av fri bostad som är belägen här i landet och som inte är semesterbostad (SKVFS 2005:22) och om värdet av förmån av fri kost (SKVFS 2005:23). Dessa ska tillämpas vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter för beskattningsåret 2005. Föreskrifterna om värdet av förmån av fri kost ska också tillämpas vid 2006 års taxering.

2 Allmänna principer

De förmåner som behandlas i detta meddelande är förmåner som utges i annan form än kontanta medel.

Alla förmåner som utgått för tjänsten är i princip skattepliktig inkomst för mottagaren. Från denna huvudprincip finns det undantag, varav några avser vissa särskilt i IL uppräknade förmåner. Den andra typen av undantag avser renodlade personalvårdsförmåner. De skattefria förmåner som tas upp i detta meddelande regleras i 11 kap. 2–5, 7–14, 17–20 samt 26 §§ IL.

Med förmån som utgått för tjänsten avses förmåner i anställningsförhållande och uppdragsförhållande, förmåner som lämnas som ersättning för tillfälligt arbete eller skattepliktiga förmåner som av annan anledning ska beskattas som inkomst av tjänst.

Skattepliktiga förmåner ska i regel värderas till marknadsvärdet, vilket är det pris man skulle ha fått betala på orten om man själv skaffat sig motsvarande vara eller tjänst. För värdering av vissa förmåner används schabloner.

De i detta meddelande använda begreppen "arbetsgivare" och "anställd" avser normalt även uppdragsgivare eller annan utgivare av

förmån samt uppdragstagare eller annan mottagare av förmån. Personalvårdsförmåner och gåvor kan exempelvis erbjudas också uppdragstagare på samma villkor som gäller för anställda. Det finns emellertid situationer där likhetstecken inte kan sättas mellan de olika begreppen. Frågan måste därför särskilt beaktas när det i det enskilda fallet gäller en uppdragsgivare etc. Det är inte möjligt att uttömmande ange i vilka situationer som likhetstecken inte kan sättas.

Om arbetsgivaren lämnar en förmån till annan än den anställde och detta skett på grund av den anställdes tjänst är förmånen skattepliktig hos den anställde (indirekt förmån).

Om den anställde betalar för en skattepliktig förmån ska förmånsvärdet sättas ned med det belopp som erlagts. För att den anställde ska anses ha betalat för en skattepliktig förmån krävs att betalningen skett av nettolönen, antingen genom kontant betalning till arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren gör ett avdrag från den anställdes nettolön. En sänkning av den kontanta bruttolönen innebär inte att den anställde kan anses ha utgett ersättning för en förmån.

2.1 Arbetsgivaravgifter och skatteavdrag

2.1.1 Arbetsgivaravgifter

Värdet av alla skattepliktiga förmåner som utgått för tjänsten utgör underlag för uttag av socialavgifter. Avgiften ska normalt betalas i form av arbetsgivaravgifter.

I regel är det den som utger en skattepliktig förmån som ska betala arbetsgivaravgifter. En grundläggande förutsättning är dock att förmånen är att anse som ersättning för arbete eller att den i annat fall utges med anledning av ett avtal om arbete.

När det gäller skattepliktig rabatt, bonus eller annan förmån, som ges ut på grund av kundtrohet eller liknande, ska dock arbetsgivaravgifter betalas av den som slutligt har stått för de kostnader som ligger till grund för förmånen. Med att någon slutligt har stått för kostnaderna avses i detta sammanhang t.ex. det fallet att en arbetsgivare betalar en tjänsteresa eller ett hotellrum men det är resenären eller gästen som får någon form av rabatt eller bonus. I sådant fall är det arbetsgivaren som ska betala arbetsgivaravgifter. Sådan rabatt m.m. ska anses utgiven den månad som arbetsgivaren har fått kännedom om att förmånen utnyttjats. Den som är skattskyldig för förmånen är skyldig att senast månaden efter det att förmånen utnyttjats skriftligen eller på liknande sätt lämna de uppgifter som behövs för att kontrolluppgiftsskyldigheten ska kunna fullgöras av arbetsgivaren. Uppgifter ska lämnas om förmånens art och omfattning och när den utnyttjats. Arbetsgivarens redovisningsskyldighet i skattedeklarationen inträder - vad gäller trohetsrabatter - först månaden efter det att arbetsgivaren fått kännedom om att förmånen utnyttjats.

Om en förmån eller ersättning getts ut eller anses utgiven av en fysisk person som är bosatt utomlands eller av en utländsk juridisk person, ska arbetsgivaravgifter betalas av den svenska arbetsgivaren

SKV M 2005:28

om förmånen eller ersättningen kan anses ha sin grund i anställningen hos denne, och det inte finns något anställningsförhållande mellan utgivaren av ersättningen eller förmånen och den skattskyldige. På motsvarande sätt som gäller i fråga om trohetsrabatter ska den som erhållit ersättningen eller förmånen skriftligen eller på liknande sätt lämna uppgifter om förmånens eller ersättningens omfattning till den kontrolluppgiftsskyldige. Den anställde ska även lämna uppgift om vilken månad förmånen utnyttjades eller ersättningen mottogs. Uppgifterna ska lämnas senast månaden efter det att förmånen utnyttjades eller ersättningen mottogs, dock inte senare än den 15 januari påföljande år, se 15 kap 4–5 §§ lagen (2001:1227) om självdeklarationer och kontrolluppgifter, LSK. Bestämmelsen omfattar även uppdragsförhållanden (prop. 1997/98:133 s. 50).

Vid beräkningen av arbetsgivaravgifter kan arbetsgivaren efter ansökan hos Skatteverket få det schablonberäknade förmånsvärdet av fri kost justerat om det finns synnerliga skäl för justering av värdet vid inkomsttaxeringen enligt 61 kap. 18 § IL.

Det finns också en möjlighet för arbetsgivaren att begära justering av bostadsförmånsvärde vid beräkning av arbetsgivaravgifter till det värde som följer av 61 kap. 2 eller 20 §§ IL. Detta gäller om det schablonberäknade förmånsvärdet för en bostad, som ligger i Sverige och som inte är semesterbostad, avviker med mer än 10 % från hyrespriset på orten eller när det finns grund för justering av förmånsvärdet p.g.a. representationsskyldighet m.m.

En arbetsgivare som fått beslut om justerat förmånsvärde vid beräkning av arbetsgivaravgifter ska underrätta den anställde om beslutet.

2.1.1 Skatteavdrag

Skyldigheten att göra skatteavdrag gäller enligt 5 kap. 1 och 2 §§ SBL för den som betalar ut kontant ersättning för arbete. Förutsättningen är att ersättningen från en och samma utbetalare uppgår till minst 1 000 kr under inkomståret samt att mottagaren inte har en F-skattsedel.

Huvudarbetsgivaren ska göra skatteavdrag från värdet av kontant ersättning och förmåner enligt skattetabell, 8 kap. 1 och 14 §§ SBL. För den som inte är huvudarbetsgivare ska skatteavdrag göras med 30 % av värdet på kontant ersättning och förmåner 8 kap. 8 och 14 §§ SBL. Har en utgivare av en förmån inte betalat ut någon kontant ersättning vid samma tillfälle kan skatteavdrag således inte göras.

I fråga om skattepliktig rabatt, bonus eller annan förmån, som ges ut på grund av kundtrohet eller liknande ska som utbetalare anses den som har slutligt stått för de kostnader som ligger till grund för förmånen. När denne har fått kännedom om att den skattskyldige har utnyttjat förmånen ska den medräknas i underlaget för beräkning av skatteavdrag (prop. 1996/97:19 s. 92).

Om en förmån eller ersättning getts ut av en fysisk person som är bosatt utomlands eller av en utländsk juridisk person och det inte finns

något anställningsförhållande mellan utbetalaren och den som får ersättningen eller förmånen, ska den svenske arbetsgivaren - när denne av arbetstagaren fått sådana uppgifter som framgår av 15 kap 4 § LSK - göra skatteavdrag på grundval av förmånens värde. En förutsättning är att förmånen har getts ut på grund av tjänsten hos denne (prop. 1997/98:133 s. 43 och 51). Bestämmelsen omfattar även uppdragsförhållanden.

Har arbetsgivaren fått beslut om justering av förmånsvärdet vad avser schablonvärderad kostförmån eller bostadsförmån vid beräkning av arbetsgivaravgifter ska det justerade värdet även användas vid beräkning av skatteavdrag, 8 kap. 16 § SBL. Detta beslut påverkar inte arbetstagarens möjlighet att få ändrad beräkning av sin preliminära skatt. I en ansökan från arbetstagaren bör dock anges att arbetsgivaren har erhållit ett sådant beslut. Arbetstagaren är inte heller förhindrad att hos arbetsgivaren begära att högre skatteavdrag görs.

Efter ansökan från arbetsgivaren, får Skatteverket enligt 8 kap. 23 § SBL också besluta att denne vid beräkning av skatteavdrag inte ska ta hänsyn till förmån av fri hemresa till den del värdet av förmånen inte överstiger det belopp som enligt bestämmelserna i 12 kap. 24 § IL är avdragsgillt vid taxeringen. Den omständigheten att arbetsgivaren inte ska göra skatteavdrag på värdet av förmånen av fri hemresa påverkar inte skyldigheten att betala arbetsgivaravgifter.

3 Skattefria förmåner

Enligt 11 kap. 2–3, 7–9, 11–14, 17–20 samt 26 §§ IL ska nedan uppräknade förmåner, under vissa förutsättningar, inte tas upp som skattepliktig intäkt. Dessa förmåner m.m. behandlas närmare under avsnitt 3.1–13 och 4.4.9.

- Fri försäkring som avser reseskydd under tjänsteresa
- Datorutrustning
- Förmåner av begränsat värde - arbetsredskap
- Fria arbetskläder och fri uniform
- Personalvårdsförmåner
- Personalrabatter
- Gåvor till anställda
- Fri utbildning vid omstrukturering
- Fri hälso- och sjukvård som inte är offentligt finansierad
- Fri hälso- och sjukvård utomlands och läkemedel vid vård utomlands

**SKV M
2005:28**

- Fri vaccination
- Fri företagshälsovård
- Rehabilitering
- Fri tandvård i vissa fall
- Fri grupplivförsäkring
- Fri gruppsjukförsäkring
- Fri resa i vissa fall
- Fri kost i vissa fall

3.1 Fri försäkring som avser reseskydd under tjänsteresa

Förmån av fri försäkring som avser reseskydd under tjänsteresa är inte skattepliktig (11 kap. 2 § andra stycket IL).

Med reseskydd avses skydd mot skador på person eller egendom som uppkommer vid resa. Reseskyddet kan omfatta bl.a. stöld av och skador på resgods, ansvarsskada, rättsskydd, överfallsskydd, kostnader vid olycksfall eller akut sjukdom, invaliditets- och dödsfallsersättning p.g.a. olycksfallsskada, hemresa vid t.ex. sjukdom eller dödsfall hemma, strejk och andra förseningar.

3.2 Fri hemresa för svensk FN-personal m.fl.

Förmån av fri hemresa är enligt 11 kap. 3 § IL skattefri för sådan personal som omfattas av lagen (2003:169) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Denna personal, som normalt är anställd i Försvarsmaktens utlandsstyrka, ställs till förfogande på begäran av FN eller enligt beslut av Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, OSSE, för fredsbevarande verksamhet utomlands.

Lagen omfattar svensk personal som tjänstgör i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet utomlands.

3.3 Datorutrustning för privat bruk

Förmånen av att använda en datorutrustning som arbetsgivaren tillhandahåller för privat bruk ska inte tas upp som intäkt om förmånen väsentligen riktar sig till hela den stadigvarande personalen på arbetsplatsen (11 kap. 7 § IL).

Sedan 2004 gäller att förmån av datorlån är skattefri bara om den anställda för att få förmånen inte byter ut denna mot kontant ersättning - s.k. bruttolöneavdrag - med mer än 10 000 kr under ett år. Om bruttolöneavdrag görs med högre belopp är lånet av datorn en skattepliktig förmån. De skärpta reglerna tillämpas dock inte på dator-

utrustning som tillhandahållits den anställde före utgången av juni 2004 enligt avtal mellan arbetsgivaren och den anställde som ingått före den 1 januari 2004.

Om något av ovanstående villkor inte uppfyllts uppkommer en skattepliktig förmån av datorlån. Förmånen ska värderas till marknadsvärdet, dvs. vad det skulle kosta att hyra en motsvarande dator för samma tid. Ett eventuellt bruttolöneavdrag påverkar inte värderingen av förmånen (prop. 2003/04:21 s.37).

Skattefriheten förutsätter att arbetsgivaren direkt betalar kostnaden för datorutrustningen, antingen genom att köpa eller hyra den. Skattefriheten bör också gälla om den anställde betalar ersättning för datorn, så länge detta inte görs på ett sådant sätt att det kommer att bedömas som ett köp. Förfaranden som innebär att äganderätten till utrustningen övergår till den anställde till ett av arbetsgivaren subventionerat pris omfattas inte av skattefriheten. I dessa fall får frågan om en skattepliktig förmån uppkommer bedömas utifrån vanliga regler (prop. 1996/97:173 s. 53 f och 60).

Väsentlighetskriteriet innebär att erbjudandet bör rikta sig till i princip alla kategorier anställda på en och samma arbetsplats. Inom denna grupp behöver erbjudandet bara t.ex. rikta sig till dem som inte redan disponerar en lånedator (nämnd prop. s. 54).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”Vid återkommande erbjudande om datorutrustning till anställda bör detta i första hand rikta sig till alla tillsvidareanställda som tidigare inte antagit ett sådant erbjudande.”

Med kravet att erbjudandet ska väsentligen gälla hela den stadigvarande personalen på arbetsplatsen bör i första hand förstås att erbjudandet ska komma alla tillsvidareanställda till del. För skattefrihet bör inte krävas att erbjudandet också ska gälla vid olika tidsbegränsade anställningar, t.ex. vikariat, praktikarbete eller feriearbete. Däremot omfattas dessa av skattefriheten om arbetsgivaren erbjuder dem lånedatorer. Om en person som tillhör den stadigvarande personalen blir uppsagd bör han eller hon också under uppsägningstiden anses tillhöra den stadigvarande personalen. Uppdragstagare omfattas inte av bestämmelsen (nämnd prop. s. 60).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”För skattefrihet bör inte krävas att erbjudandet också riktar sig till uppdragstagare. Däremot bör de omfattas av skattefriheten om arbetsgivaren erbjuder också dem lånedatorer.”

Även anställda i fåmansföretag omfattas av skattefriheten om förutsättningarna enligt bestämmelsen är uppfyllda (jfr nämnd prop. s. 54). Detta gäller även om den anställde är delägare eller företagsledare i företaget.

**SKV M
2005:28**

Om arbetsgivaren däremot begränsar erbjudandet att låna hem datorer till enstaka anställda eller till en viss personalkategori, bör frågan om skattepliktig förmån uppkommer bedömas utifrån om datorutrustning är av väsentlig betydelse för utförandet av den anställdes arbetsuppgifter etc. En annan sak är att antalet datorer som företaget har ekonomisk möjlighet att tillhandahålla kan vara begränsat. Även i dessa fall bör dock i princip hela personalen utan åtskillnad ha samma möjlighet att ta del av erbjudandet genom t.ex. ett lottningsförfarande (nämnd prop. s. 54).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”En grundläggande förutsättning för skattefrihet bör vara att de villkor som är förenade med erbjudandet om datorutrustning är lika för hela den stadigvarande personalen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör dock inte - med bibehållen skattefrihet för de anställda - kunna ställa som villkor att den anställda ska genomgå viss datautbildning och uppvisa godkänt testresultat för att få fortsätta att låna datorutrustningen.

Ett vanligt villkor som förenas med erbjudandet är att den anställda ska vidkännas ett bruttolöneavdrag. Den omständigheten att lika stort bruttolöneavdrag kan leda till att skatteuttaget kan bli olika för olika individer bör inte anses medföra att villkoren skall anses olika.”

Skattefriheten avser endast *en* datorutrustning per anställd. Det finns inget hinder mot att en anställd väljer att endast låna delar av ett datorpaket så länge kravet på högst en datorutrustning per anställd är uppfyllt. Med datorutrustning i detta sammanhang avses i första hand själva datorn inklusive bildskärm, tangentbord o.d., skrivare, modem och nödvändiga program (nämnd prop. s. 60). Som alternativ till sådan dator kan en bärbar dator eller en handdator lånas. Enligt Skatteverkets uppfattning kan som tillbehör till datorn även ingå sådan utrustning som normalt endast kan användas i direkt anslutning till datorn såsom t.ex. scanner, högtalare, webbkamera, headset, joy-stick och router. Annan utrustning som kan användas separat utan att vara kopplad till datorn eller som primärt har andra användningsområden, såsom separata CD- och DVD-spelare, digitala kameror och videokameror, mp3-spelare, mobiltelefoner o.d. är inte skattefri datorutrustning. En platt TV-apparat är inte skattefri, även om TV:n kan användas som bildskärm till en dator. Inte heller projektorer eller större bildskärmar som kan användas separat från datorn för film- eller TV-visning är datorutrustning i detta sammanhang (skrivelse 2004-12-08, dnr 130 696051-04/111).

Abonnemang på uppkopplingar mot t.ex. Internet hänförs inte till skattefri datorutrustning (nämnd prop. s. 60).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”Det förekommer att datautbildning sker genom självstudier på fritiden med hjälp av bl.a. interaktiva utbildningsprogram på Internet. Om utbildningen är att jämställa med fullgörande av tjänst bör även förmånen av fritt Internetabonnemang vara undantagen från beskattning så länge utbildningen pågår.”

Bestämmelsen om skattefrihet för förmånen att få låna eller hyra datorutrustning av arbetsgivaren riktar sig till personal på arbetsplatsen. Med arbetsplats avses i detta sammanhang en naturligt avgränsad arbetsplatsenhet, geografiskt eller verksamhetsmässigt. För dem som arbetar i en och samma byggnad är det normalt fråga om en och samma arbetsplats och så bör även anses vara fallet när arbetet visserligen bedrivs i flera byggnader men dessa ligger samlade inom ett väl avgränsat område (nämnd prop. s. 60).

Vid anställningens upphörande bör utgångspunkten vara att datorutrustningen återlämnas till arbetsgivaren. Ingenting bör dock hindra att den anställde då köper ut utrustningen. Om detta sker till marknadspriset uppkommer inte någon skattepliktig förmån (nämnd prop. s. 54).

3.4 Varor och tjänster av begränsat värde - arbetsredskap

Om en vara eller en tjänst, som en anställd får av arbetsgivaren, är av väsentlig betydelse för utförandet av hans arbetsuppgifter, ska förmånen av varan eller tjänsten inte tas upp som intäkt, om förmånen är av begränsat värde för den anställde och inte utan svårighet kan särskiljas från nyttan i anställningen (11 kap. 8 § IL).

Regeln är begränsad till att avse det fall arbetsgivaren direkt betalar den aktuella utrustningen eller tjänsten. Regeln kan alltså inte tillämpas om arbetsgivaren utger en kostnadsersättning till den anställde (prop. 1994/95:182 s. 40). Det sagda torde vidare innebära att regeln inte är tillämplig om arbetsgivaren låter äganderätten till den aktuella utrustningen övergå till den anställde.

För att varan eller tjänsten ska anses vara av väsentlig betydelse för utförandet av den anställdes arbetsuppgifter bör enligt förarbetena (nämnd prop. s. 44) krävas att betydelsen är påtaglig utan att varan eller tjänsten behöver vara direkt nödvändig för arbetets utförande.

För skattefrihet krävs vidare att den förmån som den skattskyldige får av varan eller tjänsten är av begränsat värde. Däri ligger att förmånsvärdet inte får uppgå till större belopp. Någon absolut beloppsgräns för vad som är begränsat värde kan inte anges. Flera olika faktorer bör vägas in vid bedömningen, som t.ex. förmånens faktiska värde och om den innebär en faktisk inbesparing i en anställds normala privata levnadskostnader (nämnd prop. s. 44).

En ytterligare förutsättning är att förmånen inte utan svårighet kan särskiljas från nyttan i anställningen. Härmed avses att det är själva förmånen som sådan eller värdet därav som inte kan särskiljas. Som ett exempel där värdet av en förmån är svår att särskilja från varans eller tjänstens nytta i anställningen kan nämnas användandet av en person-

**SKV M
2005:28**

dator för privat bruk när datorn har betalats av arbetsgivaren och det inte är fråga om sådan förmån av fri dator som anges i 11 kap. 7 § IL. Det ska alltså vara fråga om en närmast ofrånkomlig biförmån (nämnd prop. s. 40 och 44). Beträffande datorutrustning för privat bruk, se avsnitt 3.3.

Däremot kan t.ex. privata telefonsamtal från ett telefonabonnemang som arbetsgivaren står för särskiljas från tjänstesamtalen genom t.ex. en specificerad telefonräkning. I sistnämnda fall ska alltså beskattning ske på vanligt sätt för förmånen av privatsamtal (nämnd prop. s. 44).

Bestämmelsen har en generell utformning som gäller alla typer av varor och tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller den anställda och som helt eller delvis har karaktär av arbetsredskap. Frågan om skattefrihet ska bedömas med hänsyn till de särskilda förhållanden som föreligger i det enskilda fallet (SkU 1994/95:25 s. 18).

En larmanläggning i den anställdes bostad kan vara en skattefri förmån enligt 11 kap. 8 § IL om larmet primärt installeras för att skydda arbetsgivarens egendom. För att larmet ska anses vara av väsentlig betydelse för arbetet krävs att den anställda regelbundet och varaktigt arbetar i bostaden med dyr och stölbegärlig utrustning och/eller regelmässigt förvarar hemliga företagshandlingar i bostaden. Det räcker inte att bara hänvisa till att den anställda arbetar hemma då och då, eller att den anställda har en arbetsgivaren tillhörig dator som arbetsredskap.

För att ett överfallslarm ska anses vara av väsentlig betydelse för arbetet krävs att det finns en reell hotbild mot en anställd och att hotbilden hänger samman med anställningen.

Betalkort har ansetts vara skattefria enligt bestämmelsen om förmån av begränsat värde när de tillhandahållits anställda som på grund av tjänsteresor hade behov av att kunna göra reseutlägg för arbetsgivarens räkning (RÅ 2002 ref. 109). I ett ej överklagat förhandsbesked från Skatterättsnämnden 2003-06-30 har installation av bredbandsuppkoppling i bostaden bedömts vara en sådan förmån av begränsat värde som är skattefri för de anställda, för vilka uppkopplingen är av väsentlig betydelse för deras arbete. De anställda hade bl.a. behov av att kunna ta direktkontakt med huvudkontoret i USA, vilket pga. tidsskillnaden måste ske från bostaden.

Fria tidningar kan vara skattefria i vissa fall. I RÅ 2004 ref. 101 har förmån av fria dagstidningar som en chefredaktör för en dagstidning erhållit av arbetsgivaren ansetts skattefri enligt 11 kap. 8 § IL. Skattefriheten gällde även om det var en tidning av nyhets- eller allmänpolitisk karaktär och även om den skattskyldige inte hade ytterligare en tidning som han betalat för.

Förmånen att få en fri tidning hemburen till bostaden är skattefri för personer för vilka det är av väsentlig betydelse för utförandet av arbetsuppgifterna att ha tillgodogjort sig innehållet i tidningen före arbetsdagens början. Enligt Regeringsrätten måste en arbetsgivare i ett dagstidningsföretag i regel anses ha ett starkt intresse av att anställda med journalistiska arbetsuppgifter tar del av det som skrivs i

branschen. Hit räknas enligt Skatteverkets uppfattning personer som arbetar som journalister, fotografer, grafisk personal samt personal tillhörande ledningsgruppen (skrivelse 2005-05-02, dnr 130 225096-05/111).

För anställda i allmänhet torde det för arbetets del räcka att ha tillgång till en eller flera tidningar på arbetsplatsen.

Se även avsnitt 4.12 Förmån av fri telefon, TV-avgift, tidning och tidskrift.

3.5 Fri uniform och fria arbetskläder

Förmån av fri uniform och andra arbetskläder är skattefri för mottagaren (11 kap. 9 § IL). Med arbetskläder avses, förutom skydds- och överdragskläder, kläder som är särskilt avpassade för arbetet och inte lämpligen kan användas privat.

3.5.1 Uniform

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande. ”Som skattefri uniform bör anses sådan klädedräkt för tjänstebruk som fastställts och utformats i detalj av myndighet eller arbetsgivare. En uniforms primära syfte bör vara att utmärka en viss befattning eller vissa befogenheter. Karaktäristiskt för en uniform är att den har en från vanliga kläder tydligt avvikande utformning.”

3.5.2 Arbetskläder

I förarbetena till bestämmelsen (prop. 1987/88:52 s. 58-59) sägs bl.a. följande. Arbetskläder som på grund av arbetets beskaffenhet utsätts för starkt slitage, kraftig nedsmutsning eller annars förbrukas osedvanligt snabbt bör undantas från beskattning. Exempel på yrkesgrupper som kan anses ha sådana arbetskläder är betongarbetare, murare, smidesarbetare och svetsare. Även kläder som är särskilt avpassade för arbetet och som inte lämpligen kan användas privat bör undantas från beskattning. Så kan vara fallet på grund av klädernas utformning, t.ex. snitt och färgsättning eller på grund av att de är särskilt utpräglade för det slags yrkesutövning det är fråga om, t.ex. kläder som ska användas av anställda i ett företag inom livsmedels-, restaurang- och hotellnäringen eller i sjukvården. Skattefrihet bör dock inte generellt gälla för kläder av enhetlig typ som av tradition bärs av anställda i vissa verksamheter. I de fallen rör det sig många gånger om kläder som med fördel också kan användas privat.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”Förmån av arbetskläder, som utgörs av sådan typ av klädsel som i och för sig lämpar sig för privat bruk, t.ex. kostym och dräkt, bör anses vara skattefri om arbetsgivarens namn, symbol eller logotyp är varaktigt applicerat på klädseln på ett sätt som gör att den märkbart avviker från vanliga kläder och därför inte kan antas komma att användas för privat bruk.”

För att kläder som i och för sig lämpar sig för privat bruk ska kunna komma i fråga som arbetskläder krävs det att det finns en skyldighet för de anställda att använda kläderna i tjänsten. Det förhållandet att kläder förses med arbetsgivarens namn, symbol eller logotyp räcker således inte i sig för att de ska ses som skattefria arbetskläder.

3.6 Personalvårdsförmåner

Personalvårdsförmåner är skattefria. Med personalvårdsförmån avses förmån av mindre värde som inte är en direkt ersättning för utfört arbete utan avser enklare åtgärder, vilka syftar till att skapa trivsel i arbetet eller liknande eller som annars utgår på grund av sedvänja inom det yrke eller den verksamhet som det är fråga om (11 kap. 11 § IL).

Som personalvårdsförmåner räknas inte

- rabatter,
- förmåner som den anställde får byta ut mot kontant ersättning,
- förmåner som inte riktar sig till hela personalen, eller
- andra förmåner som den anställde får utanför arbetsgivarens arbetsplatser genom kuponger eller något motsvarande betalningssystem.

Kännetecknande för personalvårdsförmåner är att de tillhandahålls på arbetsplatsen. Med arbetsgivarens arbetsplatser avses varje plats där arbete utförs för arbetsgivarens räkning mer än helt tillfälligt. Undantag görs dock för vissa personalvårdsförmåner som av sedvänja tillhandahålls utanför arbetsplatsen, t.ex. personalutflykter. En sådan förmån är då skattefri (prop. 1987/88:52 s. 71). Även motionsförmåner kan med bibehållen skattefrihet tillhandahållas utanför arbetsplatsen (prop.2002/03:123 s. 14).

Bedömningen av vad som avses med mindre värde ska enligt Skatteverkets uppfattning göras för olika slag av personalvårdsförmåner var för sig. Däremot bör värdet av samma slag av personalvårdsförmåner, t.ex. friskvårdsaktiviteter såsom simning och gymnastik, läggas samman så att de inte överstiger vad som kan anses som mindre värde (skrivelse 2005-04-27, dnr 130 205744-05/111).

Skulle personalvårdsförmånen gå att byta ut mot kontanter inträder skatteplikt, inte bara för den som faktiskt tar emot pengarna utan även för dem som väljer att utnyttja förmånen i sig. Själva möjligheten att byta förmånen mot kontanter utlöser skatteplikt. Detta gäller för alla slag av personalvårdsförmåner. Enligt ett inte överklagat förhandsbesked från Skatterättsnämnden den 19 juni 2003 för detta även med sig att personalvårdsförmåner inte får göras beroende av s.k. bruttolöneavdrag.

Med hela personalen avses enligt RÅ 2001 ref. 44 i detta sammanhang samtliga anställda på en arbetsplats oavsett anställningsvillkor. Även vikarier och tillfälligt anställda ska således erbjudas personalvårdsförmåner. Dock torde personalvårdsförmåner bara behöva rikta sig till personer i aktiv tjänst och således inte till dem som av olika skäl är tjänstlediga. Hos större arbetsgivare såsom kommuner

och koncerner kan det vara svårt att erbjuda hela personalen personalvårdsförmåner av precis samma innehåll. Praktiska skäl talar därför enligt Skatteverkets mening för att den närmare utformningen av personalvårdsförmånerna får lösas inom varje naturligt avgränsad arbetsplats för sig (skrivelse 2002-04-18, dnr 130 2787-02/120).

Beträffande förmåner som tillhandahålls mot betalning med kupon, se avsnitt 5.

I 11 kap. 12 § IL anges att till personalvårdsförmåner räknas bl.a. sådana förfriskningar och annan enklare förtäring i samband med arbetet som inte kan anses som måltid samt möjlighet till enklare slag av motion och annan friskvård.

3.6.1 Motion och annan friskvård

Reglerna om skattefri motion och annan friskvård har förenklats och förtydligats, bl.a. med hänvisning till att formerna för motionen har utvecklats och att sättet för att utöva motionen förändrats. Det är i dag mycket vanligt med motionsutövning i form av t.ex. styrketräning och aerobics på särskilda motionsanläggningar. Kraven på att motionen ska tillhandahållas i lokaler som disponeras av arbetsgivaren och att betalning ska ske direkt från denne till anläggningens innehavare har slopats liksom att motionen ska vara av kollektiv natur. Det innebär att arbetsgivaren numera kan erbjuda sin personal motionsaktiviteter av enklare slag och mindre värde vid motionsanläggningar som ligger skilt från arbetsplatsen. Vidare kan den anställde själv betala motionsavgiften, och mot kvitto få ersättning från arbetsgivaren för sitt utlägg. Arbetsgivaren kan ersätta en anställds utlägg vare sig det avser årskort, klippkort eller enkelbiljetter utan att skattefriheten påverkas, under förutsättning att betalningen avser förmåner som uppfyller kriterierna för skattefri motions- eller friskvårdsaktivitet.

Erbjudande om motion ska rikta sig till företagets hela personal. Det innebär att förmånen blir skattepliktiga, om den utformas på ett sådant sätt att den i praktiken begränsar sig till en liten grupp anställda. Formerna för hur motionen kommer de anställda till del är däremot normalt av underordnad betydelse. Exempelvis kan man tänka sig särskilda arrangemang för tillfälligt anställda (prop. 2002/03:123 s. 15).

Skattefriheten omfattar liksom tidigare endast motion eller annan friskvård av mindre värde och enklare slag. Det kan gälla t.ex. gymnastik, styrketräning, bowling, racketsporter som bordtennis, tennis eller squash. Till det skattefria området bör också räknas vanliga lagidrotter som t.ex. volleyboll, fotboll, handboll och bandy. Andra former för utövande av motion och annan friskvård är t.ex. spinning, tai chi, qigong, kostrådgivning, information om stresshantering och s.k. kontorsmassage (prop. 2002/03:123 s. 14–15). I begreppet kontorsmassage ryms enligt Skatteverkets uppfattning behandlingar av olika slag. Förutom vanlig kroppsmassage kan nämnas exempelvis rosenterapi, akupressur, kinesiologi, zonterapi och floating rest.

SKV M 2005:28

Gemensamt för dessa behandlingsformer är att de bl.a. syftar till att förebygga och motverka ömhet och stelhet i exempelvis axlar, armar, nacke eller rygg som kan uppkomma i samband med ensidigt arbete (skrivelse 2005-04-27, dnr 130 205744-05/111).

Kurser om rökavvänjning kan erbjudas personalen som friskvård. Detsamma gäller kurser med inslag av individuell kost- och motionsrådgivning om erbjudandet riktar sig till alla anställda (se nämnd skrivelse).

Subvention av exklusiva sporter eller sporter som inte innebär motion i betydelsen fysisk träning omfattas inte av skattefriheten. Undantaget från beskattning gäller inte heller sporter som kräver dyrbarare anläggningar, redskap och kringutrustning, som t.ex. golf, segling, ridning och utförsåkning (jfr SkU 1987/88:8 s.42).

En förmån som innebär att arbetsgivaren tillhandahåller utrustning (idrottsredskap) av mindre värde och enklare slag är skattefri för den anställda.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Klädutrustning av mindre värde och enklare slag, som t.ex. T-shirts och enklare träningsoveraller, och som är försedd med arbetsgivarens reklamtryck bör anses som en skattefri förmån.”

Om arbetsgivaren däremot bekostar dyrbarare klädustrustning, t.ex. tränings skor, är förmånen skattepliktig (skrivelse 2004-10-27, dnr 130 614124-04/111). Detsamma gäller om arbetsgivaren tillhandahåller dyrbarare idrottsredskap.

Kontanta utlägg i form av entréavgifter till idrottsevenemang, personliga startavgifter i tävlingar och medlemsavgifter i föreningar av olika slag är skattepliktiga om arbetsgivaren betalar dem. Om arbetsgivaren däremot betalar avgifter för anmälan av lag till tävlingar uppkommer enligt Skatteverkets mening ingen skattepliktig förmån för deltagarna (skrivelse 2005-04-27, dnr 130 205744-05/111).

3.7 Personalrabatter

Personalrabatt är skattefri om den avser köp av en vara eller en tjänst från arbetsgivaren eller något annat företag i samma koncern om varan eller tjänsten ingår i säljarens ordinarie utbud (11 kap. 13 § IL). Skattefriheten gäller däremot inte om rabatten är en direkt ersättning för utfört arbete, om den överstiger den största rabatt som en konsument kan få på affärsmässiga grunder eller om den uppenbart överstiger personalrabatt som är sedvanlig i branschen. I fråga om skattepliktiga rabatter, se avsnitt 4.10.

Med koncern i detta sammanhang avses såväl svenska som utländska koncerner. Med svenska koncerner avses sådana i lag definierade koncernbegrepp som finns i bl.a. 1 kap. 5 § aktiebolagslagen (1975:1385), 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar och 1 kap. 4 § årsredovisningslagen (1995:1554). I dessa

lagrum anges att moderföretag och dotterföretag tillsammans utgör en koncern.

Begreppet ordinarie utbud anger att det ska vara varor eller tjänster som i första hand utbuds på marknaden till andra än personalen. Uttrycket ordinarie markerar också att skattefri personalrabatt endast kan ges på varor ur ett sortiment som arbetsgivaren normalt har till försäljning. Om arbetsgivaren köper in varor som inte ingår i det ordinarie utbudet och säljer dem vidare till de anställda ska de beskattas för skillnaden mellan marknadspriset på orten och vad de har betalat till arbetsgivaren (nämnd prop. s. 36). Med säljarens ordinarie utbud avses inte heller sådana anskaffningar som görs för verksamheten, som exempelvis förbrukningsartiklar, inventarier, maskiner o.d.

För att precisera reglerna har de skattefria rabatterna i lagtexten knutits till vad som på affärsmässiga grunder är möjligt för en konsument att uppnå på marknaden. Enbart sådana rabatter som en arbetsgivare på affärsmässiga grunder uthålligt kan ge sina största kunder bör omfattas av skatteförmånen. Tillfälligt starkt nedsatta priser kan i vissa fall vara ett uttryck för marknadspriset. Om ett starkt nedsatt pris erbjuds de anställda måste arbetsgivaren - för att prisnedsättningen inte ska komma att betraktas som en skattepliktig förmån - kunna dokumentera att han även generellt tillämpat detta pris i utbudet mot sina kunder. Vid en kraftig prissänkning i förhållande till vad som är ordinarie marknadspris torde det i regel inte finnas utrymme att lämna ytterligare kundrabatter till de största kunderna. Därmed skulle det inte heller finnas något utrymme för att ge ytterligare rabatt som skattefri personalrabatt (nämnd prop. s. 35).

Vid bedömningen av rabattens storlek bör, enligt prop. 1994/95:182 s. 35, en jämförelse göras med varans eller tjänstens marknadspris i konsumentledet. Marknadspriset på varan eller tjänsten ska således vara detsamma oberoende av om den anställde arbetar i ett tillverkningsföretag eller i detaljistledet. Genom prisinformationslagen (1991:601) underlättas informationen om marknadspriset (nämnd prop. s. 45). För att tydliggöra att jämförelse ska göras med det pris en vara eller tjänst betingar när en konsument inhandlar den på marknaden har i lagtexten förts in begreppet konsument. Med konsument i detta sammanhang avses i princip samma sak som i lagen (1994:1512) om avtalsvillkor i konsumentförhållanden, dvs. fysisk person som handlar huvudsakligen för ändamål som faller utanför näringsverksamhet.

Om arbetsgivaren inte alls tar betalt eller säljer till ett pris som understiger vad som annars kan godtas som skattefri personalrabatt ska beskattning ske som för lön för ett belopp motsvarande hela skillnaden mellan marknadspriset och vad den anställde betalat.

Personalrabatt är även skattepliktig om

- förmånen får bytas ut mot kontant ersättning,
- förmånen inte riktar sig till hela personalen, eller

SKV M 2005:28

- den gäller andra förmåner som den anställda får utanför arbetsgivarens arbetsplatser genom kuponger eller något motsvarande betalningssystem.

Enligt RÅ 2001 ref. 73 innebär det förhållandet att personalrabatt i efterhand gottskrivs ett kundkort inte att rabatten anses utbytt mot kontanter. Sådan rabatt kan således vara skattefri om förutsättningarna för skattefrihet i övrigt är uppfyllda.

Även om en arbetsgivare i normalfallet ska kunna tillämpa samma rabatt vid försäljning till sina anställda som han i rabatt ger sina största kunder bör den i branschen sedvanliga rabattnivån utgöra en begränsning för vad som är rimligt och möjligt. Ett ytterligare skäl för detta är att jämförelsen med största rabatt till konsument inte innefattar ett krav på att arbetsgivarna faktiskt lämnar rabatter också till andra än sina anställda. Vid bedömningen av vad som är en godtagbar rabattnivå bör bl.a. de rabatter som de största arbetsgivarna tillämpar i fråga om rabatter till anställda kunna vara särskilt vägledande (nämnd prop. s. 36).

3.8 Gåvor till anställda

Julgåva, jubileumsgåva och minnesgåva från arbetsgivare är under vissa förutsättningar skattefria. Skattefriheten gäller inte gåvor som lämnas i pengar.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande
”Som pengar anses även andra betalningsmedel såsom check, postväxel och presentkort som kan bytas mot pengar.”

3.8.1 Julgåva

Julgåva av mindre värde till anställda är skattefri (11 kap. 14 § första stycket 1 IL).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande
”En julgåva bör anses vara av mindre värde om värdet inte överstiger 400 kr inklusive mervärdesskatt.”

Av det allmänna rådet framgår även att beloppet är ett s.k. gränsbelopp, vilket innebär att gåvan bör beskattas från första kronan, om värdet överstiger angivet belopp.

3.8.2 Sedvanlig jubileumsgåva

Sedvanlig jubileumsgåva till anställd är skattefri (11 kap. 14 § första stycket 2 IL). Med jubileumsgåva avses gåva till anställda när företaget firar 25-, 50-, 75- eller 100- årsjubileum etc.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande
”En jubileumsgåva bör anses som skattefri om värdet av gåvan inte överstiger 1 200 kr inklusive mervärdesskatt.”

Av det allmänna rådet framgår även att beloppet är ett s.k. gränslöslinje, vilket innebär att gåvan bör beskattas från första kronan, om värdet överstiger angivet belopp.

Vid bedömningen av gåvans värde bör man inte ta hänsyn till om den är försedd med inskription eller ej (prop. 1987/88:52 s. 52).

3.8.3 Minnesgåva

Med minnesgåva avses gåva av minneskaraktär som lämnas till varaktigt anställda i samband med att den anställda uppnår en viss ålder (t.ex. den anställdes 50-årsdag), efter viss anställningstid (25 år eller mer) eller när en anställning upphör (11 kap. 14 § första stycket 3 IL). Minnesgåva är skattefri under förutsättning att gåvans värde inte överstiger 10 000 kr inklusive mervärdesskatt och inte ges vid mer än ett tillfälle utöver vid anställningens upphörande.

Beloppet 10 000 kr är ett gränslöslinje, vilket innebär att gåvan blir beskattad från första kronan, om värdet överstiger angivet belopp.

Enligt 11 kap. 14 § IL är minnesgåvor skattefria om de utgår till varaktigt anställda.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”Med varaktigt anställda i samband med minnesgåvor bör anses anställda med en sammanlagd anställningstid som uppgått till minst sex år.”

Ett bidrag till en semesterresa kan betraktas som en skattefri minnesgåva. Kontanter som betalas ut direkt till den anställda godtas dock inte, utan arbetsgivaren måste betala till resebyrån eller till den som tillhandahåller biljetterna för att gåvan ska vara skattefri (prop. 1987/88:52 s. 51).

Minnesgåva kan enligt Skatteverkets mening lämnas i form av vin eller sprit (skrivelse 2005-04-11, dnr 130 199160-05/111).

Det som sägs om gåvor till anställda gäller även uppdragstagare. Det innebär att exempelvis en skattefri minnesgåva kan ges till uppdragstagare som har ett varaktigt uppdrag (skrivelse 2005-02-22, dnr 130 90548-05/111).

3.8.4 Övriga gåvor

Annan gåva från arbetsgivaren än julgåva av mindre värde, sedvanlig jubileumsgåva och skattefri minnesgåva ska i princip jämföras med ersättning för utfört arbete (remuneratorisk gåva). Sådan gåva utgör alltid skattepliktig intäkt för mottagaren. Beträffande värderingen av skattepliktig gåva, se avsnitt 4.2.

3.9 Utbildning vid omstrukturering m.m.

Om en skattskyldig är eller riskerar att bli arbetslös på grund av omstrukturering, personalavveckling eller liknande i arbetsgivarens verksamhet, ska en förmån som avser utbildning eller annan åtgärd

som är av väsentlig betydelse för att den skattskyldige ska kunna fortsätta att förvärvsarbeta inte tas upp som intäkt (11 kap. 17 § IL).

Skattefriheten gäller inte för förmån från fåmansföretag eller fåmansägt handelsbolag om den anställde är företagsledare eller delägare i företaget eller närstående till sådan person.

Är arbetsgivaren en fysisk person gäller skattefriheten inte i fråga om förmåner från arbetsgivaren, om den anställde är en arbetsgivaren närstående person.

Utänför skattefrihetsregelns tillämpningsområde faller utbildning av anställda som har en utbildning på ett område där han eller hon utan svårighet kan få arbete hos en annan arbetsgivare. Regeln bör inte heller omfatta situationer där en person som har en gedigen utbildning inom ett område med tillfällig arbetsbrist läser något annat i avvaktan på att arbetsmarknaden blir gynnsammare på hans område (prop. 1995/96:152 s. 39).

Med övriga åtgärder avses enligt förarbetena (nämnd prop. s. 87) insatser som syftar till att hjälpa den skattskyldige att få ett nytt arbete eller att i övrigt bistå den anställde på ett personligt plan i samband med att en uppsägning kan bli aktuell, exempelvis s.k. outplacement-åtgärder. Outplacementverksamhet innehåller moment som samhället ofta erbjuder medborgarna, t.ex. kurser som motsvarar arbetsförmedlingarnas jobbsökarkurser.

Till andra åtgärder som kan aktualiseras är psykologkontakter som inte sker i sjukvårdande syfte. Även andra åtgärder som syftar till att förbättra den anställdes möjligheter att få ett nytt arbete omfattas av skattefrihetsregeln (nämnd prop. s. 87–88).

I nämnd prop. s. 88 görs vidare uttalanden med i huvudsak bl.a. följande innehåll.

Den skattefria förmånen omfattar kurskostnader, terminsavgifter, kurslitteratur, arvoden till föredragshållare och konsulter m.m. men däremot inte lön eller ersättning för ökade levnadskostnader.

En första förutsättning för att förmånen ska vara skattefria är att arbetsgivaren har vidtagit en åtgärd i syfte att minska personalen eller att omplacera anställda.

För det andra krävs att åtgärden ska vara av väsentlig betydelse för att den skattskyldige ska kunna fortsätta att arbeta. Åtgärden ska på ett påtagligt sätt öka den skattskyldiges möjligheter på arbetsmarknaden i den arbetsmarknadssituation som råder när förmånen mottas. Av RÅ 2002 not. 96 framgår att bestämmelsen också är tillämplig när en anställd, som riskerar att bli arbetslös, genomgår utbildning i syfte att få ett nytt arbete hos den ”gamla” arbetsgivaren. Målet gällde en undersköterska som utbildade sig till sjuksköterska för att därefter fortsätta att arbeta hos sin tidigare arbetsgivare landstinget.

Skattebefrielsen omfattar inte kurser som kan vara utvecklande för den skattskyldige men som inte ökar möjligheten att få arbete. Datakurser och språkkurser av allmän karaktär som underlättar för den enskilde att studera vidare bör däremot omfattas av skattefrihetsregelns tillämpningsområde. Vidare bör grund- och yrkesutbildning

anses vara av väsentlig betydelse för den skattskyldiges möjligheter att få arbete om han eller hon tidigare saknar sådan utbildning.

Av bestämmelserna i 12 kap. 31 § IL framgår att skattskyldig som åtnjuter skattefri förmån av utbildning eller annan åtgärd som anges i detta avsnitt även har rätt till avdrag för resor till och från den plats där utbildningen eller åtgärden tillhandahålls. Avdrag medges även under vissa förutsättningar för ökade levnadskostnader och kostnader för hemresor. Sådana resor och ökade levnadskostnader behandlas i Skatteverkets information om avdrag för ökade levnadskostnader och för kostnader för hemresor m.m.

3.10 Hälso- och sjukvård

3.10.1 Fri hälso- och sjukvård, fria läkemedel m.m.

Förmån av fri offentligt finansierad hälso- och sjukvård är enligt huvudregeln skattepliktig (11 kap. 18 § IL). Detsamma gäller oavsett hur finansieringen sker förmån av fria läkemedel och förmån av fri tandvård. Se även avsnitt 4.7.

Vad som menas med hälso- och sjukvård framgår av hälso- och sjukvårdslagen (1982:763), HSL. Med hälso- och sjukvård avses i HSL åtgärder för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador. Hit räknas även åtgärder som rör barnsbörd och behandlingar mot ofrivillig barnlöshet.

Enligt Skatteverkets uppfattning räknas skönhetsoperationer och liknande behandlingar normalt inte som hälso- och sjukvård även om de utförs av sjukvårdsutbildad personal. I den mån plastikoperationer är ett led i behandlingen av skador, exempelvis brandskador eller skador till följd av trafikolyckor, räknas dock även sådana operationer som hälso- och sjukvård (skrivelse 2005-09-07, dnr 131 443481-05/111).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.
”Med läkemedel avses läkemedel enligt läkemedelslagen (1992:859).”

Följande förmåner ska inte tas upp

- hälso- och sjukvård i Sverige som inte är offentligt finansierad,
- hälso- och sjukvård utomlands och läkemedel vid vård utomlands (oberoende av om vården kan anses offentligt finansierad eller inte) eller
- tandbehandling som har bedömts som nödvändig med hänsyn till tjänstens krav för Försvarmaktens submarina eller flygande personal och för andra med i huvudsak liknande arbetsförhållanden.

I lagstiftningen ges ingen formell definition av begreppet offentligt finansierad vård. I förarbetena (prop. 1994/95:182 s. 20) sägs emellertid att den offentligt finansierade vården bekostas av det allmänna genom bl.a. den allmänna försäkringen och andra offentliga finansieringssystem. Den icke offentligt finansierade vården ligger alltså utanför det offentliga finansieringssystemet och bekostas ofta genom privata sjukvårdsförsäkringar.

Reglerna om hälso- och sjukvård gäller även i de fall ersättning för sjukvårds- eller läkarkostnader betalas från en sjuk- eller olycksfallsförsäkring.

Om arbetsgivaren ersätter andra kostnader än själva vården – antingen direkt eller via försäkring – ska den skattemässiga bedömningen ske enligt vanliga regler (prop. 1994/95:182 s. 27). Därvid anses resor till och från sjukvårdsinrättning och ersättning för förlorad arbetsinkomst som skattepliktig inkomst. Enligt Skatteverkets uppfattning gäller följande i fråga om hälso- och sjukvård som ges via försäkring (skrivelse 2005-05-04, dnr 130 103335-05/111).

Sjuk- eller olycksfallsförsäkring som tecknats i samband med tjänst

Om en sjuk- eller olycksfallsförsäkring tagits i samband med tjänst ska utfallande belopp beskattas med undantag för ersättning för inte offentligt finansierad vård. Detta följer av 10 kap. 2 § punkt 3 IL jämförd med 11 kap. 18 § IL och 11 kap. 42 § IL. När en försäkring ska anses vara tagen i samband med tjänst följer av 10 kap. 7 § IL.

Försäkringsbolaget ska i egenskap av utgivare av ersättning som är skattepliktig betala arbetsgivaravgifter och lämna kontrolluppgift på ersättningen.

Sjuk- eller olycksfallsförsäkring som inte tecknats i samband med tjänst

Om en sjuk- eller olycksfallsförsäkring inte tecknats i samband med tjänst är det premien som är underlag för beskattningen och arbetsgivaravgifter i den mån försäkringen avser att täcka skattepliktiga förmåner, såsom offentligt finansierad vård, resor till och från sjukvårdsinrättning och förlorad arbetsinkomst. Att utfallande belopp inte beskattas följer av 8 kap. 15 § IL.

Ersättning för kostnader vid olycksfall och akut sjukdom som vid tjänsteresa utbetalas från reseförsäkring är undantagen från beskattning. Se avsnitt 3.1.

3.10.1.1 Arbetsgivarens avdragsrätt för kostnader för fri hälso- och sjukvård och fria läkemedel

Arbetsgivaren har i regel rätt till avdrag för sina personalkostnader (16 kap. 1 § IL). Avdragsrätten i fråga om kostnader för fri hälso- och sjukvård och läkemedel behandlas i 16 kap. 22 § IL.

När det gäller fri hälso- och sjukvård har arbetsgivaren avdragsrätt enbart för anställdas offentligt finansierade hälso- och sjukvård. När det gäller fri tandvård har arbetsgivaren avdragsrätt för vården oavsett finansieringsform.

Avdragsrätten omfattar också kostnader för anställdas läkemedel. Vad som avses med läkemedel framgår av avsnitt 3.10.1. Se dock nedan beträffande kostnader som uppkommit utomlands.

För inte offentligt finansierad hälso- och sjukvård får i normalfallet avdrag inte göras. Avdragsrätt föreligger dock om kostnaderna avser en anställd som inte omfattas av den offentligt finansierade vården

enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL eller annan svensk författning. Det gäller personer som inte är bosatta i Sverige och andra som inte har rätt till vårdförmåner i Sverige vid sjukdom och moderskap enligt vad som följer av förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpning av systemen för social trygghet när anställda, egen eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen (jfr prop. 1994/95:182 s. 24).

När det gäller en sjuk- eller olycksfallsförsäkring som tagits i samband med tjänst har arbetsgivaren rätt till avdrag för den del av försäkringspremien som avser offentlig vård och andra skattepliktiga ersättningar från försäkringen. Om försäkringen omfattar såväl privat som offentlig vård ska premien proportioneras.

Om en sjuk- eller olycksfallsförsäkring som inte tecknats i samband med tjänst omfattar såväl privat vård som offentlig vård eller andra skattepliktiga ersättningar, ska premien proportioneras på en skattefri och en skattepliktig del (skrivelse 2005-05-04, dnr 130 103335-05/111).

I fråga om kostnader för hälso- och sjukvård och läkemedel utomlands får avdrag göras endast när kostnaderna uppkommit vid insjuknande i samband med tjänstgöring utomlands. Avdrag får också göras för försäkringar som enbart tar sikte på sjukdomsfall i utlandet. Om arbetsgivaren ersätter den anställde för vård under den anställdes utlandssemester föreligger däremot inte någon avdragsrätt (nämnd prop. s. 25).

3.10.2 Fri vaccination

Förmån av fri vaccination som betingas av tjänsten är skattefri (11 kap. 18 § IL). Det gäller t.ex. influensavaccinationer eller vaccinationer inför en tjänsteresa (prop. 1994/95:182 s. 44). Enligt 16 kap. 23 § IL får arbetsgivaren göra avdrag för kostnader för vaccinationer som betingas av verksamheten.

3.10.3 Företagshälsovård

Förmån av fri företagshälsovård beskattas inte (11 kap. 18 § IL). Enligt prop. 1994/95:182 s. 28 är företagshälsovården organisations- och gruppinriktad. Inslaget av individuellt inriktad vård är begränsat och ingår endast som ett led i arbetet med att kartlägga och förbättra arbetsmiljön. För den anställde kan därför förmånen av fri företagshälsovård knappast innebära några inbesparade levnadskostnader eller på annat sätt utgöra grund för förmånsbeskattning.

Definitionen på företagshälsovård bör enligt propositionen styras av arbetsmiljö- och rehabiliteringslagstiftningen. Med ledning av arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, AFL och dess förarbeten kan företagshälsovård beskrivas på följande sätt, allt enligt nämnd prop. s. 28.

* Företagshälsovården är en professionell och oberoende rådgivare för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

* Företagshälsovården har till uppgift att arbeta på ett sådant sätt att ändamålet med arbetsmiljölagen uppfylls.

* Företagshälsovården arbetar med det förebyggande arbetsmiljöarbetet (jfr Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1) och arbetslivsinriktad rehabilitering (jfr Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1).

* Företagshälsovårdens verksamhet är baserad på en bred kompetens inom ämnesområden som medicin, teknik, beteendevetenskap, arbetsorganisation och rehabiliteringsmetodik.

* Företagshälsovården identifierar och beskriver sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa samt lämnar förslag till åtgärder och verkar aktivt för att dessa genomförs.

I 3 kap. 2 b § arbetsmiljölagen finns följande definition av begreppet företagshälsovård. Med företagshälsovård avses enligt nämnda bestämmelse en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Hälsoundersökningar som ingår som en del av ett arbetsmiljöarbete och som är anpassade till de arbetsmiljörisker som de anställda utsätts för i sitt arbete utgör företagshälsovård. Exempel på sådana undersökningar är lungröntgen för anställda som vistas i rökiga arbetsmiljöer, hjärtundersökningar som görs på idrottsmän och blodtrycksmätning av anställda som har en stressig arbetsmiljö. Hälsoundersökningar som utförs i syfte att kontrollera det allmänna hälsotillståndet hos de anställda utgör däremot enligt Skatteverkets uppfattning hälso- och sjukvård (skrivelse 2005-05-13, dnr 130 230419-05/111).

Offentligt finansierade hälso- och sjukvårdstjänster, som tillhandahålls inom företagshälsovårdsorganisationerna ska hanteras enligt de regler som gäller för sådan vård. Se avsnitten 3.10.1 och 4.7.

Arbetsgivaren får göra avdrag för kostnader för företagshälsovård (16 kap. 23 § IL).

3.10.4 Förebyggande behandling och rehabilitering

Förmån av förebyggande behandling eller rehabilitering beskattas inte (11 kap. 18 § IL). Dessa åtgärder förekommer i många former.

Enligt 22 kap. 3 § AFL ska arbetsgivaren i samråd med den anställde svara för att dennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Arbetsgivaren ska göra en rehabiliteringsutredning och försäkringskassan samordnar och utövar tillsyn över rehabiliteringsinsatserna. Även AML innehåller bestämmelser om rehabilitering (3 kap. 2 a §). Med stöd av bl.a. tidigare huvudavtal på arbetsmarknaden har olika branscher utvecklat egna rutiner för rehabilitering. Därutöver har enskilda företag rehabiliteringsprogram. Förebyggande medicinsk behandling enligt 3 kap. 7 b § AFL och arbetslivsinriktad rehabilitering enligt 22 kap. AFL sker under försäkringskassans överinseende.

Därutöver förekommer rehabilitering utanför försäkringskassans kontroll (prop. 1994/95:182 s. 30).

Fysiska aktiviteter som en anställd genomför efter recept från läkare eller annan behörig vårdgivare behandlas i skattehänseende som förebyggande behandling eller rehabilitering. När arbetsgivaren bekostar sådana aktiviteter för den anställde är förmånen skattefri om aktiviteterna avser arbetslivsinriktad rehabilitering som arbetsgivaren ska svara för enligt AFL, eller om de avser rehabilitering eller förebyggande behandling som syftar till att den anställde ska kunna fortsätta att förvärvsarbeta (skrivelse 2005-06-13, dnr 130 341500-05/111).

Skattefriheten är inte beroende av att arbetsgivaren kan visa att förutsättningarna för avdragsrätt är uppfyllda (se avsnitt 3.10.4.1).

3.10.4.1 Arbetsgivarens avdragsrätt för kostnader för förebyggande behandling och rehabilitering

Arbetsgivaren får göra avdrag för kostnader för arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder, om han ska svara för dem enligt 22 kap. AFL eller om han kan visa att rehabiliteringen syftar till att den anställde ska kunna fortsätta att förvärvsarbeta (16 kap. 24 § IL). Avdrag får även göras för kostnader för förebyggande behandling, om arbetsgivaren kan visa att behandlingen har ett sådant syfte.

I förarbetena (prop. 1994/95:182 s. 31) ges följande exempel på åtgärder som kan syfta till att den anställde ska kunna fortsätta att förvärvsarbeta.

Vad som här avses är anställda som har en förhöjd sjukdomsrisk. Den sjukdom som kan befaras uppkomma ska vara av sådan art att den kan förväntas leda till nedsättning av arbetsförmågan. Som exempel kan nämnas sjuklig övervikt. Det kan också gälla funktionsträning, t.ex. hörselträning, talträning och rörelseträning i bassäng. I dessa fall har en sjukdom orsakat en bestående funktionsnedsättning. Behandlingen avser inte att bota sjukdomen utan att förbättra eller motverka en försämring av sjukdomen i syfte att förhindra att arbetsförmåga uppstår eller ökar.

Några exempel på vanliga rehabiliteringsåtgärder som bör vara avdragsgilla är behandling hos sjukgymnast, vård av missbrukare på behandlingshem och ryggtäning på rygginstitut.

För att bestämmelserna inte ska missbrukas bör vissa krav ställas för att avdrag ska medges. Några formella beviskrav med läkarintyg bör emellertid inte finnas. Flertalet fall torde vara tämligen klara och inte kräva någon närmare utredning. Det bör räcka med att hänvisa till t.ex. försäkringskassans behandlingsplan. I andra fall kan intyg krävas av behandlande personal (nämnd prop. s. 31).

På grund av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar förekommer försäkringar som bl.a. täcker kostnaderna för arbetsgivarens rehabiliteringsutredningar. En annan försäkring inom rehabiliteringsområdet är krisförsäkring som bekostar bl.a. psykologstöd när personalen blivit utsatt för rån e.d. Sådana försäkringar som bekostar åtgärder inom

ramen för 22 kap. AFL eller som syftar till att den anställde ska kunna fortsätta att förvärvsarbeta bör också vara avdragsgilla (nämnd prop. s. 31).

3.10.5 Enskilda näringsidkare och delägare i handelsbolag

Någon avdragsregel som tar sikte på offentligt finansierad hälso- och sjukvård, tandvård eller läkemedelskostnader är inte nödvändig. För en näringsidkare blir ett sådant avdrag meningslöst eftersom avdraget ska minskas med belopp motsvarande förmånen för en anställd, dvs. med samma belopp som avdraget (patientavgifter e.d.). Se prop. 1994/95:182 s. 32.

I fråga om kostnader för icke offentligt finansierad hälso- och sjukvård får avdrag göras endast om kostnaderna avser en näringsidkare eller delägare i handelsbolag som inte omfattas av den offentligt finansierade vården (16 kap. 22 § IL). När det gäller kostnader för hälso- och sjukvård, och läkemedel utomlands får avdrag göras endast när kostnaderna uppkommer vid insjuknande i samband med tjänstgöring utomlands.

Avdrag får göras för kostnader för vaccination som betingas av verksamheten. Avdrag får vidare göras för företagshälsovård.

Avdrag får göras för rehabilitering om den skattskyldige kan visa att åtgärderna syftar till att han eller hon ska kunna fortsätta sitt arbete.

3.11 Grupplivförsäkringar m.m.

Förmån av fri grupplivförsäkring är skattefri för den anställde. Har sådan förmån erhållits i enskild tjänst och är väsentligt förmånligare än vad som gäller för statligt anställda, uppkommer dock en skattepliktig förmån (11 kap. 19 § IL). Det skattepliktiga förmånsvärdet utgörs därvid av den del av förmånens värde som överstiger vad en statsanställd skulle ha fått i motsvarande situation.

3.12 Gruppsjukförsäkringar

Förmån av fri gruppsjukförsäkring är skattefri om den utformats enligt grunder som fastställts i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer (11 kap. 20 § IL). Belopp som utfaller pga. sådan försäkring är skattepliktig intäkt om ersättningen avser inkomstbortfall eller pension. Ersättningen beskattas dock inte om försäkringsfallet inträffat före den 1 januari 1991.

3.13 Fri resa vid anställningsintervju

Förmån av fri resa inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet till eller från anställningsintervju, s.k. intervjuresa, är skattefri (11 kap. 26 § IL). Detta gäller också kostnadsersättning för sådan resa till den del ersättningen inte överstiger de faktiska utgifterna för resan och, vid körning med egen bil, inte överstiger det avdrag som medges för resor med egen bil enligt den schablon som gäller för resor mellan bostad och arbetsplats.

Med anställningsintervju avses sådan intervju som görs vid personlig inställelse och som företas innan ett eventuellt anställnings- eller uppdragstagarförhållande föreligger mellan utgivaren av förmånen och mottagaren.

I begreppet anställningsintervju ligger också att det ska vara fråga om en intervju som ska ha till syfte att bedöma om den skattskyldige ska erbjudas en viss anställning eller ett visst uppdrag.

3.14 Fri inställelseresa om ingen annan ersättning än resan erhålls

Att som enda ersättning för arbetet få resan betald är av så speciell karaktär att värdet av resan har undantagits från beskattning. Förmån av särskild resa i samband med att den skattskyldige börjar eller slutar en tjänst (inställelseresa) ska inte tas upp om

- andra skattepliktiga intäkter inte erhålls på grund av tjänsten, och
- resan företagits mellan två platser inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (11 kap. 26 a § IL).

Bestämmelsen gäller t.ex. personer som medverkar i debattprogram i TV, funktionärer som arbetar i ideella föreningar m.fl. Ifall den skattskyldige får t.ex. enklare förtäring av sådant slag som är skattefri som personalvårdsförmån, är förmånen av resan fortfarande skattefri.

Motsvarande skattefrihet gäller för förmån av resa mellan bostaden och arbetsplatsen (arbetsresa). Detta gäller dock inte om resan även föranletts av inkomstgivande arbete i en verksamhet som bedrivs av någon som är närstående till eller står i intressegemenskap med den som lämnar eller får förmånen. Det kan t.ex. avse en person A som äger två fåmansbolag, B och C, vars arbetsplatser ligger i samma fastighet. A arbetar varje dag i båda bolagen. Från B erhåller A bara ersättning för sina arbetsresor och från C erhåller han sin lön. I detta fall är reseersättningen inte skattefri då arbetsresorna också föranletts av arbetet i C (prop. 2002/03:123 s. 25).

Skattefriheten gäller också kostnadsersättning för sådana inställelse- och arbetsresor förutsatt att ersättningen inte överstiger utgifterna för resorna, eller när det gäller resa med egen bil, 16 kr per mil.

3.15 Fri resa till eller från fartyg

Beträffande förmån av fri resa till eller från fartyg finns en särskild bestämmelse i 11 kap. 4 § IL. Sådan resa är skattefri för en person som har sjöinkomst och som har fartyget som tjänsteställe. Skattefriheten gäller dock inte om fartyget är ett passagerarfartyg som går i närfart med fastställd tidtabell.

Förmån av fria inställelseresor i andra fall är normalt skattepliktiga. För information om sådana resor, se Skatteverkets information om avdrag för ökade levnadskostnader m.m. (SKV M 2005:30).

4 Skattepliktiga förmåner

4.1 Värderingsprinciper

Inkomster, i annan form än kontanta medel, ska som regel värderas till marknadsvärdet, 61 kap. 2 § IL. I 61 kap. 3, 3a, 5–8 samt 12–14 §§ IL finns schabloniserade värderingsregler för kostförmån, bilförmån och vissa reseförmåner.

För annan bostadsförmån än förmån av semesterbostad och bostadsförmån i privathem finns en schabloniserad värderingsregel i 8 kap. 15 § SBL. Regeln i SBL om värdering av bostadsförmån ska tillämpas vid beräkning av skatteavdrag, vid beräkning av arbetsgivaravgifter och vid lämnande av kontrolluppgift. Vid inkomsttaxeringen ska dock värdet av förmån av fri bostad, som inte används som semesterbostad, beräknas till marknadsvärdet. Förmån av fri eller subventionerad semesterbostad beräknas till marknadsvärdet såväl vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter som vid inkomsttaxeringen.

Skatteverket har utfärdat särskilda allmänna råd (SKV A 2005:38) och meddelande (SKV M 2005:31) för värdering av bilförmån.

Beträffande värdering av förmåner i samband med idrottslig verksamhet, se Skatteverkets allmänna råd om beskattning av ersättningar m.m. i samband med idrottslig verksamhet (RSV 2003:3) och meddelande om sådan verksamhet (RSV M 2005:32).

4.2 Värdering till marknadsvärdet

Värdet av produkter, varor eller andra förmåner ska beräknas till marknadsvärdet, dvs. det pris man normalt får betala på orten för varan eller tjänsten (61 kap. 2 § IL).

Enligt förarbetena ska marknadsvärdet (prop. 1989/90:110 s. 655) gälla utan tillämpning av någon försiktighetsprincip.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”Marknadsvärdet bör anses motsvara det regelmässigt förekommande priset (inklusive mervärdesskatt) på varan eller tjänsten. En värdering till marknadsvärde bör också anses innebära, att mottagarens individuella förhållanden, som exempelvis låg inkomst, inte kan beaktas vid värderingen. Inte heller påverkas marknadsvärdet av den omständigheten att förmånen inte kan bytas ut mot pengar eller ett påstående från mottagaren att denne inte skulle ha skaffat sig förmånen om den inte tillhandahållits av arbetsgivaren.”

Regeringsrätten (RR) har i en dom (RÅ 1996 ref. 75) uttalat sig om grunderna för hur marknadsvärdet i fråga om en reseförmån ska beräknas i ett visst fall. Målet gällde en äldre person som vunnit en resa till Rio de Janeiro. Inledningsvis uttalade RR att den skattskyldiges individuella ekonomiska och sociala förhållanden inte skulle beaktas. Med hänsyn till att förmånen var av speciell natur och mottagaren inte hade haft något inflytande över dess utformning var

det enligt RR:s mening inte rimligt att lägga beställarens kostnad till grund för värderingen. Rätten fann att förmånsvärdet efter utredning om de närmare omständigheterna beträffande resan skulle beräknas med utgångspunkt främst i det pris som kunnat erhållas om den skattskyldige bjudit ut den vunna resan till försäljning på marknaden. Målet återförvisades till länsrätten för utredning i den delen. Vid den fortsatta handläggningen upplystes att två av de i resan deltagande paren hade köpt sina resor av de ursprungliga pristagarna till ett pris som understeg beställarens kostnad med ca 4 000–5 000 kr. Marknadsvärdet för den i målet aktuella tävlingsvinsten kom därför att beräknas till ett pris som understeg beställarens kostnad med 5 000 kr.

Om marknadspriset inte direkt kan fastställas, ska värdet tas upp till ett belopp som med hänsyn till rådande förhållanden kan beräknas vid en betalning med kontanta medel. Är det fråga om tillgångar eller tjänster från egen näringsverksamhet avses med marknadsvärde det pris som näringsidkaren skulle ha fått om tillgången eller tjänsten bjudits ut på marknaden på villkor som med hänsyn till den skattskyldiges affärsmässiga situation framstår som naturliga (61 kap. 2 § IL).

4.3 Beskattningstidpunkten

I inkomstslaget tjänst gäller kontantprincipen, dvs. en inkomst beskattas när den kan disponeras eller på något annat sätt kommer den skattskyldige till del och en utgift dras av när den betalats (10 kap. 8 och 13 §§ IL). I fråga om förmåner finns inte en klar för alla fall gemensam tidpunkt för skattepliktens inträde.

Uttrycket i IL att en intäkt ska tas upp till beskattning det beskattningsår den kan disponeras eller på annat sätt kommer den skattskyldige till del ersätter den gamla skrivningen i den upphävda kommunalskattelagen att en intäkt ska tas upp till beskattning när den uppburits eller blivit tillgänglig för lyftning. Avsikten med det ändrade uttryckssättet i lagtexten har emellertid inte varit att åstadkomma någon materiell ändring av bestämmelserna om beskattningstidpunkt för ersättningar och andra förmåner. Skatterättsnämnden har i ett ej överklagat förhandsbesked den 25 september 2003 funnit att kontantprincipen enligt IL har samma innebörd som tidigare. För vissa förmånsslag finns särskilda regler för beskattningstidpunkten., t.ex. SJ-anställdas förmåner av inrikes tågresor (se 10 kap. 8–11 §§ IL).

I en proposition som låg till grund för tidigare ändring av bestämmelserna om beskattningstidpunkten, prop. 1993/94:90 s. 82, anförs bl.a. följande: ”Beskattning torde i vissa fall ske när förmånens adressat på något sätt får inflytande eller bestämmanderätten över förmånens användning eller utnyttjande och i andra fall först vid det faktiska utnyttjandet eller användandet av förmånen. Med tanke på de tillämpningsproblem i detta avseende som ofta uppstår med olika slag av förmåner vore det i och för sig önskvärt om det i lagtext klart kunde anges hur olika fall ska bedömas. Det förekommer emellertid en mängd olika situationer och det uppstår efter hand nya förmåner. En

SKV M 2005:28

fullständig reglering är därför inte möjlig utan man får nöja sig med en allmänt hållen lagtext som fylls ut av rättspraxis.”

En delägare, tillika anställd i ett fåmansföretag, som utan inskränkning kunnat disponera företagets fritidshus, har förmånsbeskattats för dispositionsrätten till fritidshuset – inte för det faktiska nyttjandet (RÅ 2002 ref. 53).

4.4 Kostförmån

Fri kost är normalt en skattepliktig förmån oavsett om den erhållits fortlöpande eller endast vid särskilda tillfällen, såsom under tjänstresa, tjänsteförrättning, tjänstgöring på annan ort, kurser, kongresser, konferenser, studieresor o.d. Förmån av fri kost är skattepliktig även om den erhållits utomlands.

I likhet med andra förmåner är kostförmån skattepliktig oavsett om det är arbetsgivaren eller någon annan som utger förmånen. En förutsättning är att förmånen kan anses ha sin grund i anställningen.

Kostförmån kan i vissa fall vara skattefri, se avsnitt 4.4.9.

4.4.1 Värdering av förmån av fri kost

Fri kost, som åtnjuts inom landet eller utomlands, värderas under vissa förutsättningar schablonmässigt. Enligt 61 kap. 3 § IL ska kostförmån för en hel dag (minst tre måltider) beräknas till ett belopp - avrundat till närmaste femtal kronor - som motsvarar 250 % av genomsnittspriset i Sverige för en normal lunch. Förmånsvärdet för en fri måltid bestående av ett mål om dagen (lunch eller middag) är 40 % av förmånsvärdet för helt fri kost. Förmånsvärdet för fri frukost är 20 % av förmånsvärdet för en hel dag. Genomsnittspriset för en normal lunch har genom SKVFS 2005:23 fastställts till 64,24 kr. I enlighet med nämnda bestämmelse i IL innebär detta följande förmånsvärden för fri kost.

- Helt fri kost (minst tre måltider)	160 kr
- Fri frukost	32 kr
- En fri måltid om dagen (lunch eller middag)	64 kr

Om den anställda av sin nettolön betalar ett belopp som motsvarar det skattepliktiga förmånsvärdet enligt ovan uppkommer inte någon skattepliktig förmån.

4.4.2 Lägre pris än genomsnittspriset utlöser beskattning när arbetsgivaren subventionerar den anställdes måltid

När arbetsgivaren subventionerar den anställdes måltid och den anställda genom detta betalar ett lägre pris för måltiden än genomsnittspriset, beskattas den anställda för skillnaden mellan det pris som den anställda betalat för måltiden och genomsnittspriset.

4.4.3 Verksamheten (personalrestaurangen) drivs på marknadsmässiga villkor - lägre pris än genomsnittspriset utlöser inte någon beskattning

I förarbetena till lagstiftningen (prop. 1989/90:110 s. 328) anför departementschefen följande: "Om emellertid en personalrestaurang inte till någon del subventioneras av arbetsgivaren men t.ex. stordrift-fördelar medger att det pris som tas ut av den anställde understiger det genomsnittliga priset i riket för en lunchmåltid av normal beskaffenhet bör det inte komma i fråga att beskatta den anställde för mellanskillnaden. I sådana fall kan det lägre priset inte anses betingat av någon subvention från arbetsgivaren och någon förmånsbeskattning blir därför inte aktuell. Det bör framhållas att det i dessa situationer måste vara klarlagt att marknadsmässiga villkor styr förhållandet mellan arbetsgivaren och t.ex. restauratören." I specialmotiveringen (s. 682) sägs vidare: "En personalrestaurang utgör normalt inte en integrerad del av arbetsgivarens verksamhet och torde därför särredovisas. Om restaurangen är inrymd i arbetsgivarens egna lokaler krävs givetvis att en marknadsmässig hyreskostnad belöper på utnyttjandet."

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande "Med marknadshyra bör avses den hyra som kan tas ut vid uthyrning till restaurangändamål. Det är inte ovanligt att marknadshyran beräknas till en procentandel av omsättningen. Är det en intern debitering, bör den vara marknadsmässig. Köksdelen bör belastas med full hyreskostnad, så ock andra utrymmen som står till restaurangens förfogande utan inskränkning. Om andra utrymmen än köksdelen används även till andra ändamål, bör detta påverka marknadshyran. Lämpligen kan detta ske genom en uppdelning med hänsyn till tid och användningssätt.

Hyressättningen bör omprövas varje år oavsett om den är fast eller rörlig, dvs. beräknas i kronor per kvadratmeter eller i procent av omsättningen.

I de fall arbetsgivaren för sin verksamhet under marknadsmässiga villkor hyr lokaler som även inrymmer personalrestaurang, kan arbetsgivarens hyreskostnad godtas som marknadshyra även för restaurangdelen.

Kostnadsberäkning på marknadsmässiga villkor bör göras för varje personalrestaurang och personalmatsal för sig. Genomsnittsvärde baserat på kostnadsberäkning från flera restauranger eller matsalar av likartad beskaffenhet men geografiskt åtskilda, bör inte godtas."

4.4.4 Nedsättning av förmånsvärdet

Förmånsvärdet sätts ned med det belopp som den anställde av sin nettolön betalar till arbetsgivaren för att få förmånen (61 kap. 4 § IL). Det förhållandet att den anställdes kontanta bruttolön sänks eller att denne avstår från en kontant löneökning för att i stället erhålla förmån av fri kost, innebär inte att mottagaren har någon "utgift" som får reducera förmånsvärdet.

Det belopp som återstår efter avräkning utgör underlag för såväl beskattning som beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter.

4.4.5 Personalrestaurang, personalmatsal m.m.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Om lunchmåltid av dagens-rätt-karaktär tillhandahålls i lokaler som disponeras av arbetsgivaren, antingen av arbetsgivarens egen personal eller av utomstående restauratör, och arbetsgivaren subventionerar den anställdes måltid, har arbetsgivarens kostnader (subventionens storlek) ingen betydelse för den anställdes kostförmån. Detsamma bör gälla lunchmåltid som arbetsgivaren tillhandahåller på näringsställe som drivs av utomstående, under förutsättning att arbetsgivaren betalar måltiden direkt till innehavaren av näringsstället.”

4.4.6 Kostförmån som ges ut genom kupong

Förmån som den anställde får mot betalning med kupong eller motsvarande betalningssystem är skattepliktig intäkt. Skattskyldigheten inträder när den anställde kan disponera över kupongerna.

Med kupong avses i detta sammanhang s.k. värdekupong som inte avser viss måltid. Utgångspunkten vid värderingen av kupongerna är marknadsvärdet. Marknadsvärdet motsvaras i regel av kupongvärdet, dvs. det värde som anges på kupongerna.

Om arbetsgivaren ger ut måltidskuponger till ett lägre pris än vad som motsvarar kupongvärdet, beskattas den anställde för skillnaden mellan det pris den anställde betalat för kupongerna och kupongvärdet. (RÅ 1992 ref. 11).

4.4.7 En normal lunchmåltid

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Som en normal lunch bör anses måltid av dagens-rätt-karaktär med beaktande av olika måltidsalternativ, dvs. såväl med som utan måltids-tillbehör. Sådana tillbehör till måltiden som bröd och smör, sallad och måltidsdryck bör därför inte påverka det skattepliktiga förmånsvärdet. En normal lunch får anses tillhandahållen så snart en lagad rätt ingår i den anställdes måltid. Med lagad rätt avses en beredd och tillredd varm eller kall maträtt.

Övriga tillhandahållna rätter och styckesaker bör värderas till marknadspris. Om priserna i det övriga sortimentet, dvs. annat än måltid av dagens-rätt-karaktär, genom arbetsgivarens subvention är lägre än marknadspriset får en skattepliktig förmån anses uppkomma för den anställde motsvarande skillnaden mellan marknadspriset och det pris som den anställde betalar.”

4.4.8 Justering

Vid inkomsttaxeringen får ett schablonmässigt beräknat förmånsvärde justeras, uppåt eller nedåt, om det finns synnerliga skäl (61 kap. 18 § IL). På samma grunder får förmånsvärdet efter beslut från Skatteverket (9 kap. 2 § SBL) ändras vid beräkning av arbetsgivar-

avgifter. Arbetsgivaren ska underrätta den anställde när sådant beslut föreligger. Den anställde kan också efter ansökan få sitt skatteavdrag ändrat om det finns synnerliga skäl för justering av förmånsvärdet. Har den anställde fått underrättelse från arbetsgivaren om beslut om justerat förmånsvärde bör detta anges i ansökan om ändrad beräkning. Se även avsnitt 2.1.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Justering nedåt av värdet bör ske om en arbetsgivare erbjuder en anställd en måltid som avsevärt avviker från en normal lunch (måltid av dagens-rätt-karaktär).

Den omständigheten att den anställde avstår från exempelvis tillbehör till måltiden (smör och bröd, sallad etc.) bör inte utgöra grund för justering.

Justering uppåt av värdet på grund av att måltiden är av väsentligt högre standard än en normal lunch bör komma i fråga endast i undantagsfall. Vid en sådan bedömning bör vägas in bl.a. om den anställde t.ex. vid en tjänsteresa haft ett avgörande inflytande i fråga om måltidsstandarden.

Synnerliga skäl för justering bör vidare anses föreligga för kost som arbetsgivare i Försvarsmakten erbjuder anställda i följande situationer:

- under förbandsövning
- under tjänstgöring till sjöss ombord på marinens båtar.

Förmånen bör värderas till 50 procent av det enligt 61 kap. 3 § IL bestämda värdet och beräknas för de tjänstgöringsdagar eller perioder då den anställde deltagit.

Med förbandsövning bör förstås en sammanhängande övningsverksamhet med krigsorganiserade eller för utbildningsändamål organiserade staber och förband eller kadrar till dylika enheter, om övningsverksamheten bedrivs på ett sådant sätt att personalens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras och att arbetet inte kan avbrytas av i förväg bestämda raster eller uppehåll för vila m.m. I tid för förbandsövning bör även räknas in förberedelse- och avslutningsverksamhet som har sådant samband med övningen att arbetet inte kan tidsplaneras.”

I RÅ 2002 ref. 10 fann RR att förmån av delvis fri kost förelåg när anställda i en kedja som saluför s.k. snabbmat, för sina måltider fått betala ett pris som understeg marknadsvärdet, dvs. det pris företagets kunder fick betala för motsvarande rätter. Förmånsvärderingen skulle därför utgå från kostförmånsschablonen, vilken dock låg väsentligt högre än marknadsvärdet. De erhållna måltidernas karaktär av snabbmat och det förhållandet att de anställda endast kunde välja mellan ett fåtal snarlika anrättningar medförde emellertid, enligt RR, att måltiderna inte kunde anses utgöra lunchmåltider av normal beskaffenhet. Förmånsvärdet justerades därför ned till marknadsvärdet.

Vid inkomsttaxeringen får, enligt 61 kap. 21 § IL, i fråga om praktikant och liknande (t.ex. lärlingar, elever vid sjuksköterskeskolor)

förmån av bl.a. fri kost justeras till skäligt belopp om han inte får någon annan kontant ersättning eller bara obetydlig annan ersättning.

4.4.9 Särskilda undantag från beskattning av kostförmån

4.4.9.1 Fri kost på allmänna transportmedel

Förmån av fri kost på allmänna transportmedel vid tjänsteresa är en skattefri förmån om kosten obligatoriskt ingår i priset för resan (11 kap. 2 § IL).

För att skattefrihet ska gälla förutsätts alltså att färdbiljetten inte kan köpas exkl. måltiderna. För den som exempelvis reser i första klass får således en förstaklassbiljett inte kunna köpas till ett lägre pris utan kost.

Skulle det t.ex. finnas en viss klassificering för ett visst antal stolar där kosten ingår i priset medför detta inte skattefrihet om motsvarande biljett kan erhållas utan kost men med en annan klassificering. Klassificeringen ska i sådant fall vara baserad på någon annan skillnad än kosten.

Med allmänna transportmedel avses flyg, tåg och andra kommunikationsmedel som mot betalning är tillgängliga för allmänheten.

4.4.9.2 Fri frukost på hotell och liknande inrättning

Förmån av fri frukost på hotell och liknande inrättning är under vissa förutsättningar undantagen från beskattning (11 kap. 2 § IL).

Med liknande inrättning avses andra yrkesmässigt bedrivna rumsuthyrningar som exempelvis pensionat, vårdshus m.m. Vid bedömningen kan viss ledning erhållas genom lagen (1966:742) om hotell- och pensionatrörelse.

För skattefrihet krävs att frukosten erhålls på hotellet eller inrättningen i samband med övernattnings där under tjänsteresa. Vidare ska gälla att frukosten obligatoriskt ingår i priset för övernattnings.

Ett ytterligare villkor för skattefrihet är att ett rum med samma standard inte kan hyras till ett lägre pris utan frukost.

Skulle det finnas en viss klassificering för ett visst antal rum där kosten ingår i priset medför detta inte skattefrihet om motsvarande rum kan erhållas utan kost men med en annan klassificering. Klassificeringen måste i sådant fall vara baserad på någon annan skillnad än kosten.

Fri frukost som inte obligatoriskt ingår i priset för rummet är en skattepliktig förmån. Avdrag för ökade levnadskostnader ska normalt reduceras när den anställde tillhandahållits kostförmån. Det finns dock undantagsregler, se Skatteverkets allmänna råd och meddelanden om avdrag för ökade levnadskostnader m.m. och för kostnader för hemresor

4.4.9.3 Fri kost vid representation

Representation kan rikta sig antingen utåt mot arbetsgivarens affärsförbindelser (extern representation) eller inåt mot företagets

personal (intern representation). Förmån av fri kost vid representation är enligt 11 kap. 2 § IL inte skattepliktig. För intern representation gäller detta bara vid sammankomster som är tillfälliga och kortvariga.

Med intern representation avses i detta sammanhang sådant som personalfester, informationsmöten med personalen, interna kurser, planeringskonferenser (t.ex. diskussioner om budgetering, personalfrågor, inköps- och försäljningspolitik). En förutsättning är att det är fråga om i huvudsak interna möten (för företaget, koncernen e.d.), att sammankomsten har en varaktighet av högst en vecka, att det inte är fråga om möten som regelbundet hålls med korta mellanrum (varje eller varannan vecka) samt att det är gemensamma måltidsarrangemang (prop. 1992/93:127 s. 55).

4.4.9.4 Fri kost för svensk FN-personal m.fl.

Förmån av fri kost är skattefri för sådan personal som omfattas av lagen (2003:169) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Lagen omfattar svensk personal som ställs till förfogande på begäran av FN eller enligt beslut av Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, OSSE (11 kap. 3 § IL).

4.4.9.5 Fri kost för lärare och annan personal

Förmån av fri eller subventionerad måltid för lärare eller annan personal vid skola, förskola, daghem och fritidshem är skattefri om personalen vid måltiden har tillsynsskyldighet (eller motsvarande ansvar) för barn under skolmåltid eller i samband med s.k. pedagogisk måltid.

4.4.9.6 Fri kost för vårdpersonal

Förmån av fri eller subventionerad måltid är skattefri för vårdpersonal som vid måltiden har tillsynsskyldighet (eller motsvarande ansvar) för senildementa inom äldreomsorgen (prop. 1987/88:52 s. 62).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande.

”Från beskattning bör undantas förmån av fri eller subventionerad måltid, som vårdpersonal inom omsorgsvården äter med förstånds- handikappade (intar sin måltid vid samma bord). En förutsättning för skattefriheten bör vara att personalen enligt anställningsavtal e.d. har skyldighet att delta i måltiden.”

Kostförmån, som en personlig assistent får i sitt arbete åt en person som erhåller assistansersättning på grund av psykiskt funktionshinder, omfattas enligt Skatteverkets mening av den skattefrihet som gäller för personal inom omsorgsvården under samma förutsättningar som anges ovan (skrivelse 2005-05-30, dnr 130 318874-05/111).

4.5 Bostadsförmån

I IL finns inga särskilda bestämmelser om värdering av bostadsförmån. Värderingen görs enligt allmänna värderingsregler i 11 kap. 1 § och 61 kap. 2 § IL. Vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter samt vid lämnande av kontrolluppgift beräknas dock värdet i allmänhet schablonmässigt. Detta innebär att den skattskyldige ofta måste frångå värdet i kontrolluppgiften för att lämna en korrekt deklaration.

Förmån av en annan bostad, exempelvis semesterbostad (se avsnitt 4.6) och bostad som är belägen utomlands, beräknas till marknadsvärdet (61 kap. 2 § IL) såväl vid inkomsttaxeringen som vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter samt vid lämnande av kontrolluppgift. Med semesterbostad avses bostad som används för semester- eller fritidsändamål (prop. 1993/94:90 s. 103 och 1996/97:173 s. 33).

En särskild regel gäller för sjömän. För arbetstagare som enligt 64 kap. 3–5 §§ IL har sjöinkomst vid anställning ombord på svenskt fartyg ska värdet av fritt logi ombord bestämmas till 0 kr (11 kap. 5 § IL). Detta gäller såväl vid inkomsttaxeringen som vid beräkning av arbetsgivaravgifter och skatteavdrag som vid lämnande av kontrolluppgift.

Förmån av fritt eller delvis fritt garage ingår inte i värdet av bostadsförmånen. Detta gäller både varm- och kallgarage (prop. 1996/97:173 s. 61). Sådan förmån behandlas som en särskild förmån och värderas till marknadsvärdet.

Det förekommer att arbetsgivare i samband med upplåtelse av bostad till anställda tillhandahåller tjänster av privat natur, t.ex. fri trädgårdsskötsel, fri snöskottning, fria städtjänster, fri hushållsservice, fritt larm och fri kabel-TV. Sådana tjänster ska behandlas som andra förmåner än bostadsförmån och värderas till marknadsvärdet.

4.5.1 Värdering vid beräkning av skatteavdrag, vid beräkning av arbetsgivaravgifter och vid fullgörande av kontrolluppgiftsskyldigheten; schablonmässig värdering

Sverige är indelat i områden som bedömts vara väsentligen enhetliga i fråga om boendekostnader. Förmånsvärdet av en bostad i småhus eller flerfamiljshus, som inte är fritids- och semesterbostad, ska enligt 8 kap. 15 § SBL bestämmas till det genomsnittliga värdet beräknat per kvadratmeter bostadsyta för jämförbara bostäder inom ett område som är väsentligen enhetligt i fråga om boendekostnader. Om bostaden ligger utanför tätort med närmaste omgivning ska dock värdet bestämmas till 90 % av det lägsta av nämnda genomsnittsvärden. För inkomståret 2006 uppgår sistnämnda värde till 699 kr (se nedanstående tabell).

Skatteverket har i föreskrifter (SKVFS 2005:22) fastställt följande värden att användas vid beräkning av förmån av bostad som är belägen här i landet och inte är semesterbostad.

**SKV M
2005:28**

Område	Bostadsförmånsvärde beräkn. per kvadratm. bostadsyta i kr/månad	kr/år
Stor-Stockholm	78	945
Stor-Göteborg	75	903
Övr. kommuner med mer än 75 000 inv.	70	840
Övriga kommuner	64	777
Bostad belägen utom tätort med närmaste omgivning	58	699

Till Stor-Stockholm räknas Botkyrka, Danderyd, Ekerö, Haninge, Huddinge, Järfälla, Lidingö, Nacka, Norrtälje, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Sigtuna, Sollentuna, Solna, Stockholm, Sundbyberg, Södertälje, Tyresö, Täby, Upplands-Bro, Upplands Väsby, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö och Österåker. Stor-Stockholm sammanfaller därmed med Stockholms län.

Till Stor-Göteborg räknas Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö.

Bostadsförmånsvärde beräknat med ledning av tabellen här ovan avser bostad i omöblerat skick inklusive värme men exklusive hus-hållsel.

Uppgift om en lägenhets bostadsyta framgår regelmässigt av hyreskontraktet. När det gäller småhus finns uppgift om boytan i fastighetsregistren. Bostadsytan motsvaras i princip av det som vid fastighetstaxeringen kallas boyta. Med boyta avses boarea enligt Svensk Standard SS 021053. Som boyta räknas vardagsrum, allrum, sovrum, kök och andra utrymmen i bostadsplan t.ex. arbetsrum, hobbyrum o.d. samt hall, korridor, trappa etc., mellan närliggande boutrymmen. Vidare räknas till boyta bl.a. även i samma plan liggande utrymmen för personlig hygien såsom bad- och duschrum, toalett, bastu, tvättrum, (tvättstuga) m.m., utrymme för klädförvaring och klädvård (annan än tvätt) och annat mindre förråd inom bostaden (prop. 1993/94:90 s. 108). Om sådana utrymmen finns t.ex. i källare eller på vind anses de som biutrymmen.

Värdetablerna används även när bostadsförmån utges i form av hotellrum (skrivelse 2004-09-20, dnr 130 558106-04/113).

Ovannämnda underlag (kvadratmeterpris för resp. område) för beräkning av bostadsförmånsvärde ska tillämpas vid

- beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter för beskattningsåret 2006, och

- vid fullgörande av kontrolluppgiftsskyldigheten för inkomståret 2006, om inte bostadsförmånsvärdet enligt beslut av Skatteverket

beräknas enligt avsnitt 4.5.1.1. Vid en sådan beräkning ska ovanstående tabell inte användas.

4.5.1.1 Justering av det schablonmässigt beräknade värdet av bostadsförmån

Det finns enligt 9 kap. 2 § SBL möjlighet att i vissa situationer justera det schablonmässigt beräknade värdet av bostadsförmån på vilket arbetsgivaravgiften beräknas. En sådan justering förutsätter ett beslut av Skatteverket i varje enskilt fall.

Justering får ske om en värdering på grundval av hyrespriset på orten avviker med mer än 10 % från det schablonberäknade värdet av bostadsförmånen. Förmånsvärdet justeras till ett belopp som motsvarar hyrespriset på orten för bostaden i fråga i stället för att en schablonmässig värdering används.

Justering får också ske om bostadsförmånen inte anses omfatta hela bostaden på grund av att bostaden är större än vad förmånshavaren och hans familj behöver och detta beror på förmånshavarens representationsskyldighet eller på annat sätt på tjänsten. För att justering ska få ske ska bostadsförmånen, beräknad efter hyrespriset på orten för en normal bostad för förmånshavaren och hans familj, avvika med mer än 10 % från det schablonmässigt beräknade värdet avseende hela bostaden (totala bostadsytan). Om så är fallet, dvs. om avvikelserna är mer än 10 %, ska förmånsvärdet justeras till ortens pris för en normal bostad för förmånshavaren och hans familj. Värderingen ska således inte ske schablonmässigt enligt tabell i sistnämnda fall. Se vidare under avsnitt 4.5.3 om värdering av bostad som är större än normalt beroende på representationsskyldighet m.m.

4.5.1.2 Nedsättning av det schablonmässigt beräknade värdet av bostadsförmån

Har förmånshavaren lämnat ersättning till arbetsgivaren för att erhålla förmånen ska det schablonmässigt beräknade förmånsvärdet sättas ned med ersättningens belopp. Detta är i regel den faktiskt erlagda hyran. Om förmånshavaren själv svarar för vissa normala bostadskostnader, som exempelvis kostnader för uppvärmning och vatten, och dessa kostnader har betalats till annan än arbetsgivaren, lämnas kvitto eller bestyrkt kopia av kvitto till arbetsgivaren för att förmånsvärdet ska reduceras med det belopp som motsvarar denna kostnad. En förutsättning för nedsättning är att det rör sig om normala kostnader för bostad i flerfamiljshus eller småhus.

Arbetsgivaren kan ha kommit överens med förmånshavaren att denne betalar vissa boendekostnader, som sedan - i relativt nära anslutning till utbetalningstillfället - kan återfås i företagets kassa, mot uppvisande av kvittot. Om kvittot anses som företagets verifikation, i enlighet med bokföringslagens krav på hur en verifikation ska vara utformad, är utgiften att anse som arbetsgivarens och inte förmånshavarens. I sådant fall ska förmånsvärdet givetvis inte sättas ned.

4.5.2 Värdering vid inkomsttaxeringen; marknadsvärdet

Värdet av förmån av bostad i Sverige, som inte används som semesterbostad/fritidsbostad, ska beräknas med ledning av det hyrespris som gäller på orten (marknadsvärdet).

Är en tjänstebostad större än vad förmånshavaren och hans familj behöver och beror detta på representationsskyldighet eller på annat sätt på tjänsten ska värdet enligt 61 kap. 20 § IL beräknas efter en normal bostad för dem. Se vidare avsnitt 4.5.3.

Värdering av bostadsförmånen bör göras utifrån vad bostaden normalt är avsedd att användas för, dvs. som permanentbostad eller som fritidsbostad. Om det skulle visa sig att en permanentbostad faktiskt används som fritidsbostad bör den värderas som fritidsbostad. Det kan också förekomma att en bostad som är avsedd att vara fritidsbostad faktiskt används som permanentbostad och således bör värderas som en sådan.

Vid värderingen bör beaktas om en bostad, avsedd som permanentbostad, disponeras av flera personer som inte är närstående till förmånshavaren (prop. 1996/97:173 s. 39).

Permanentbostäder som inte används som förmånshavarens huvudsakliga bostad utan har upplåtits i samband med tillfälligt arbete, som inte är att anse som tjänsteresa, eller i samband med dubbel bosättning bör värderas till ortens pris med iakttagande av eventuella inskränkningar i dispositionsrätten.

4.5.2.1 Värdering av bostadsförmån i flerfamiljshus

Förmån av fri eller delvis fri bostad värderas till hyrespriset på orten för jämförbara bostäder (marknadsvärdet). Med hyrespriset på orten avses vad som i hyreslagstiftningen anges som bruksvärde (prop. 1996/97:173 s. 38) för bostaden i fråga. Hyrorna i de allmännyttiga bostadsföretagen på orten är utgångspunkt för beräkning av bruksvärdet.

I fråga om orter utan hyresmarknad bör värderingen av bostadsförmån ske med utgångspunkt i hyresnivån på närliggande orter med hyresmarknad, med beaktande av förhållandena på orten i fråga.

Förmån av en bostad i hyreshus bör i första hand beräknas till kvadratmeterpriset för boytan i uthyrda, likvärdiga lägenheter i samma fastighet. Om detta värde inte avspeglar bruksvärdet på orten för likvärdiga lägenheter, bör värdet beräknas utifrån kvadratmeterpriset för andra motsvarande hyreslägenheter på orten. Vid denna beräkning ger de allmännyttiga bostadsföretagens hyresnivåer ledning (prop. 1996/97:173 s. 40).

Bostadens storlek och ålder påverkar hyresvärdet. Priset per kvadratmeter bostadsyta är dock inte lika högt i genomsnitt för en större lägenhet som för en mindre lägenhet. Detta beror på att en stor del av kostnaderna belöper på kök och våtutrymme, vilket inte skiljer sig nämnvärt åt från en mindre lägenhet till en större (prop. 1996/97:173 s. 39).

SKV M 2005:28

Hyrorna i de allmännyttiga bostadsföretagen inkluderar ersättning för uppvärmning, vatten och sophämtning. Däremot ingår inte hushållsel. Förmån av fri hushållsel värderas särskilt till marknadsvärdet efter faktisk förbrukning. De allmänna bostadsföretagens hyresättning styr hyresnivån även i privatägda hyreshus.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Om bostadens standard, utrustning, läge m.m. avviker från det som är normalt i motsvarande åldersklass hos de allmännyttiga bostadsföretag vars hyresnivå ligger till grund för värderingen, bör förmånsvärdet beräknas med hänsyn till detta.”

4.5.2.2 Värdering av bostadsförmån i småhus (villa)

Det saknas ofta en fungerande hyresmarknad för bostäder i villa. Bostadsförmån i villa värderas därför som regel med ledning av hyresnivån hos allmännyttiga bostadsföretag på orten eller på närliggande orter och med hänsyn till omständigheter som storlek, läge, standard m.m. Taxeringsvärdet och de vid fastighetstaxeringen åsatta standardpoängen kan ge viss vägledning om bostadens standard och läge. Det kan antas att den schablonmässiga värderingen enligt avsnitt 4.5.1 och det verkliga värdet avviker i större utsträckning från varandra i fråga om bostadsförmån i villa än i fråga om bostadsförmån i flerfamiljshus (prop. 1996/97:173 s. 40-42). Detta innebär att förmånshavaren i många fall måste avvika i sin deklaration från den förmånsvärdering som ligger till grund för kontrolluppgiften.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande:

”Ålder, standard och läge

Vid beräkning med ledning av hyresnivån i flerfamiljshus av förmånsvärde avseende bostad i villa bör villans ålder bestämmas med hänsyn till dess standard och utrustning. Har villan varit föremål för yttre och/eller inre ombyggnad eller renovering, som resulterat i att standarden höjts, bör hyresvärdet beräknas utifrån det genomsnittliga hyrespriset avseende flerfamiljshus med det värdeår som motsvarar villans standard efter ombyggnaden eller renoveringen.

Om inte särskilda skäl föreligger bör hyresvärdet för en bostad i villa inte beräknas med ledning av hyresvärdet i äldre flerfamiljshus än åttiotialshus.

Hyresvärdet bör höjas om bostadens standard, utrustning etc. är klart högre än vad som är normalt i de flerfamiljshus vars hyresnivå ligger till grund för värderingen av bostadsförmånen. Härvid bör beaktas såväl bostadens inre standard och utrustning, t.ex. bubbelpool, bastu, särskild vinkällare, svalrum för pälsar och hög köksstandard som yttre faktorer som stor tomt, tennisbana, pool, brygga m.m.

Lägesfaktorer som utsikt, omgivning, sjötomt etc. bör beaktas om de kan anses ha betydelse vid bestämmande av bruksvärdeshyran.

Hyresvärde beräknat med ledning av hyresnivån på orten eller på närliggande orter bör sänkas om bostaden ligger i eller intill ett

industriområde eller på relativt stort avstånd från tätort. Så kan vara fallet i fråga om stora och äldre tjänstebostäder, som ligger i nära anslutning till arbetsgivarens företag eller bruk.

Storlek

Förråd eller annan biutrymmesyta av annat slag än garage bör inte påverka förmånsvärdet om biutrymmet är högst 20 kvadratmeter. Om sådan biutrymmesyta är större än 20 kvadratmeter bör 20 procent av denna yta anses som bostadsyta vid värderingen av bostadsförmånen. Ett sådant tillägg bör dock inte överstiga 20 kvadratmeter.

Bostadsytan bör inte reduceras i det fall en viss mindre del av bostaden används till kontor o.d. utan att vara speciellt inrättad för detta.

Beträffande äldre fastigheter (byggda före 1950) och som har en olämplig planlösning eller på grund av annan särskild omständighet har större yta än vad som kan anses motiverat av antalet rum och deras storlek, hallar, kök m.m. bör förmånsvärdet beräknas efter den bostadsyta en bostad med motsvarande innehåll men med en bättre planlösning skulle ha.”

4.5.3 Värdering av förmån av tjänstebostad som på grund av representationsskyldighet m.m. är större än vad den skattskyldige och hans familj behöver

I vissa yrken förekommer det att en tjänst är förenad med en tjänstebostad. Detta gäller exempelvis landshövdingar och biskopar. Tjänstebostad kan också anvisas en innehavare av tjänst som kyrkoherde eller komminister. När en tjänstebostad har anvisats är den som innehar tjänsten skyldig att bo i den bostaden. Någon valfrihet finns inte i dessa fall (prop. 1996/97:173 s. 34-35).

Värdet av en tjänstebostad som är större än vad förmånshavaren och hans familj behöver, ska enligt 61 kap. 20 § IL beräknas till värdet av en normal bostad för dem, om bostadens storlek beror på förmånshavarens representationsskyldighet eller på annat sätt beror på tjänsten.

Beräkning av bostadsförmånsvärdet med hänsyn till representation i bostaden bör i huvudsak avse sådana fall då bostaden är anpassad till mer omfattande representation och sådan faktiskt utövas i annan ordning än intern representation (prop. 1996/97:173 s. 43).

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Om tjänstebostad på grund av en i tjänsten ålagd representationsskyldighet och med hänsyn till förmånshavarens inkomstförhållanden, ställning m.m. är större än vad som kan anses vara normalt för förmånshavaren och hans familj bör förmånsvärdet beräknas efter en för denne normal bostad, om förmånshavaren visar att det finns behov av att kunna utöva representation i bostaden, att extern representation faktiskt utövas i mer än obetydlig omfattning och att förmånshavaren saknar tillgång till representationsvåning eller andra särskilda representationslokaler.”

SKV M 2005:28

Möjlighet till nedsättning i andra fall än representationsfallen innebär att en individuell prövning bör göras av vad som skulle vara normalt för just den förmånshavare som har tjänstebostaden. Det medför att sådana omständigheter som familjens storlek, inkomstförhållanden, ställning och tidigare bostadsförhållanden kan ha betydelse. På grund härav kan en och samma bostad komma att medföra olika förmånsvärden beroende på vem som bor i tjänstebostaden (prop. 1996/97:173 s. 42-43).

Värderingen av en "normal bostad" för tjänsteinnehavaren bör avse det hyresvärde som gäller på orten för en bostad av motsvarande standard och med den storlek som bedömts skälig. Hänsyn tas alltså till att hyran per kvadratmeter är högre i mindre än i större bostäder. Förmånsvärdet ska således inte bestämmas genom en proportionering med ledning av boytan.

I fråga om bostadsförmån för präster har Skatteutskottet i sitt betänkande SkU 1997/98:4 s. 24 anfört följande: "Den begränsning till en boyta på 100 kvadratmeter som i praktiken tillämpats i fråga om präster får ses som praktisk lösning till följd av prästernas särskilda tjänsteförhållanden och prästgårdarnas allmänna beskaffenhet. Lösningen bör också ses mot bakgrunden att hyresvillkoren bestämts i särskild ordning med utgångspunkten att uppnå en marknadsmässig hyra för en normalbostad".

4.5.4 Justering av bostadsförmån för praktikanter m.fl.

Om en praktikant eller motsvarande (t.ex. lärling, elev vid sjuksköterskeskola) får kostförmån, bostadsförmån eller liknande förmån får förmånen justeras till skäligt belopp om han inte får någon annan kontant ersättning eller bara obetydlig sådan ersättning (61 kap. 21 § IL).

4.5.5 Fri bostad och kost i privathem

Värdet av bostadsförmån och kostförmån som en fysisk person får av en annan fysisk person och som ges ut i dennes hushåll ska enligt 61 kap. 3 a § IL beräknas till

- 600 kr för hel kalendermånad eller 20 kr per dag för del av kalendermånad för bostad, och
- 50 kr för två eller flera måltider per dag.

En fri måltid per dag beskattas inte.

Bestämmelsen tillämpas exempelvis i fråga om barnflickor och aupairflickor som bor hos den familj där de tjänstgör.

Samma belopp får användas om kostförmån utges under till exempel en resa, så länge den utgår i utgivarens hushåll. I de fall förmånstagaren får en bostadsförmån i en lägenhet eller ett hus som är skilt från utgivarens hushåll, ska värderingsreglerna däremot inte tillämpas (prop. 2000/01:7 s.33).

4.5.6 Fri bostad och kost i andra fall

Fri bostad och kost (fritt vivre) i andra fall värderas enligt de regler som gäller för värdering av kostförmån respektive bostadsförmån. För bostadsförmån gäller olika värderingsregler vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter respektive vid inkomsttaxeringen.

4.6 Förmån av fri semesterbostad

Fri eller subventionerad semesterbostad är en skattepliktig förmån. Skatteplikt för förmånen föreligger oavsett om bostaden ligger i Sverige eller i utlandet. Förmånen ska vid skatteavdrag och uttag av arbetsgivaravgifter liksom även vid inkomsttaxeringen beräknas till marknadsvärdet (61 kap. 2 § IL och prop. 1993/94:90 s. 103).

Med semesterbostad avses bostadslägenhet som för förmånshavaren utgör en semesterbostad, dvs. som används av honom för semester- eller fritidsändamål. Som semesterbostad räknas inte bostadslägenhet där förmånshavaren har sin stadigvarande bostad (nämnd prop. s. 103).

4.6.1 Semesterbostad i Sverige

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Saknas hyresmarknad eller föreligger i övrigt svårigheter att göra en objektiv beräkning av värdet med utgångspunkt i marknadsvärdet bör förmån av fri semesterbostad värderas till nedan angivna belopp.”

Fjällstuga (lägenhet)	
Jul, nyår och vårvinter (febr-april)	3 000 kr per vecka
Övrig tid	1 200 kr per vecka
Sommarstuga (lägenhet)	
Sommar (mitten juni–mitten aug)	3 000 kr per vecka
Övrig tid	1 200 kr per vecka

4.6.2 Semesterbostad i utlandet

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande ”Saknas hyresmarknad eller föreligger i övrigt svårigheter att göra en objektiv beräkning av värdet med utgångspunkt i marknadsvärdet bör förmån av fri semesterbostad i utlandet värderas till 3 000 kr per vecka.”

4.7 Hälso- och sjukvård, tandvård och läkemedel

Om arbetsgivaren har utgett ersättning för en anställds utgifter för offentligt finansierad hälso- och sjukvård ska ersättningen tas upp som intäkt (11 kap. 18 § IL). Detsamma gäller läkemedelskostnader som arbetsgivaren har ersatt den anställde för. Patientavgiften motsvaras av den del av vårdkostnaden som inte ersätts av den allmänna försäkringen. När det gäller tandvård är ersättning för såväl offentligt finansierad som inte offentligt finansierad vård skattepliktig.

SKV M 2005:28

Den anställde ska beskattas för ersättningen oavsett om han fått den direkt av arbetsgivaren eller om han får den genom en försäkring som arbetsgivaren har tecknat.

I de fall ersättning för offentligt finansierad vård utgår för sjukvårdskostnader från en sjuk- eller olycksfallsförsäkring som tagits i samband med tjänst ska den anställde beskattas för ersättningen (prop. 1994/95:182 s. 26–27). Av bestämmelserna i 10 kap. 7 § IL framgår när en sjuk- eller olycksfallsförsäkring ska anses ha tagits i samband med tjänst.

Om arbetsgivaren har ersatt den anställde för kostnader vid sidan av själva vården t.ex. för resor och andra levnadskostnader bedöms skatteplikts- respektive avdragsfrågorna enligt de bestämmelser som gäller för dessa inkomst- respektive utgiftsslag. Jfr nämnd prop. s. 27. När levnadskostnader ersätts av arbetsgivaren är det en förmån som i normalfallet ska beskattas.

Förmånen uppkommer när arbetsgivaren ersätter den anställde för utgiften (prop. 1994/95:182 s. 22).

Arbetsgivaren ska vidare göra skatteavdrag och betala sociala avgifter för sådana skattepliktiga förmåner. Se även avsnitt 3.10.

4.8 Reseförmån

Förmånen av fri eller subventionerad resa som erhålls i anställningsförhållande eller i övrigt utgått för tjänsten och inte avser resa i tjänsten, kan i regel jämföras med ersättning för utfört arbete. Sådan förmån är därför skattepliktig för mottagaren. Beskattning ska ske för värdet av de resor som faktiskt företagits (RÅ 1987 ref. 81).

Arbetsgivaravgifter betalas av den som utger förmånen, vilket i regel är arbetsgivaren. Om annan än arbetsgivaren lämnar förmånen, ska denne betala arbetsgivaravgifter under förutsättning att förmånen är ett utflöde av tjänsten för mottagaren.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande:

”Resans värde bör bestämmas med ledning av marknadsvärdet, vilket i regel bör anses motsvara det pris som utgivaren betalat för resan med tillägg för förekommande mervärdesskatt. Mottagarens ekonomiska situation påverkar inte marknadsvärdet.

Det förekommer att mottagare, som gör tjänsteresor, tilldelas ett tjänstekort (årskort) att användas såväl i tjänsten som för privat bruk. Lämnas ingen redogörelse för det privata nyttjandet, bör förmånen värderas till kostnaden för ett årskort om inga inskränkningar i det privata nyttjandet föreligger.”

Används ett tjänstekort inte till någon del för privat bruk föreligger ingen skattepliktig förmån. En omständighet som tyder på att kortet inte nyttjas privat är om avtal träffats mellan utgivaren och mottagaren att tjänstekortet endast får användas för resor i tjänsten.

4.9 Reseförmåner med inskränkande villkor

Reseförmåner som utges på grund av anställning eller särskilt uppdrag inom rese- eller trafikbranschen ska i vissa fall värderas efter särskilda regler när för resan har gällt inskränkande villkor. Förmån av flygresa värderas enligt en individuell beskattningsmodell där varje enskild resa värderas till ett schablonvärde. Förmån av inrikes tågresa ska värderas enligt en schablonmodell som innebär att värdet är en viss andel av marknadspriset på de årskort som finns på marknaden. Bestämmelserna finns i 61 kap. 12–14 §§ IL. I prop. 1995/96:152 ges närmare riktlinjer för hur förmånsvärdet ska beräknas.

4.10 Rabatt, bonus eller annan liknande förmån

Rabatt, bonus eller liknande förmån som lämnas som ersättning för arbete eller av annat skäl kan anses som ett utflöde av tjänsten är skattepliktig. Ett undantag gäller dock för personalrabatter, som under vissa förutsättningar är skattefria. Se vidare avsnitt 3.7.

Rabatter som lämnas för visad kundtrohet och som finns bl.a. inom flyg- och hotellbranschen är skattepliktiga om de utnyttjas för privat bruk. En grundläggande förutsättning för beskattning är att mottagarens arbetsgivare eller uppdragsgivare bekostat de varor eller tjänster som ger rätt till rabatten eller att förmånen av annat skäl kan anses som ett utflöde av tjänsten. Se även under avsnitt 6.

Beskattningstidpunkten inträder när trohetsrabatten e.d. utnyttjas (prop. 1996/97:19 s. 77).

4.11 Vinster i form av varor m.m.

Vinst i t.ex. försäljningspristävling, där priset består av en resa eller en vara, är en förmån som jämföras med ersättning för utfört arbete. Sådan förmån är därför skattepliktig intäkt för mottagaren. Angående värdering, se avsnitt 4.2 respektive avsnitt 4.8.

I samband med försäljningspristävlingar och liknande förekommer bl.a. premieringssystem, som innebär att deltagare (försäljare m.fl.) får poängbevis, som varierar efter uppnått resultat. Bevisen berättigar innehavaren till uttag av varor. Poängbevisets värde är skattepliktig intäkt för mottagaren.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande

”Skatteplikten för poängbevisen bör anses inträda när mottagaren får bevisen. Förmånens värde för mottagaren bör motsvara det erhållna bevisets marknadsvärde.”

4.12 Förmån av fri telefon, TV-avgift, tidning/tidskrift

Förmån av vara eller tjänst, som en anställd erhåller av arbetsgivaren, är skattefri om förmånen är av begränsat värde för den anställda, varan eller tjänsten har en väsentlig betydelse för utförandet av den anställdes arbetsuppgifter och att det är svårt att särskilja

förmånen från nyttan i anställningen, 11 kap. 8 § IL. Se vidare avsnitt 3.4.

Förmån av fri telefon, fri TV-avgift eller fri tidning/tidskrift, som inte är undantagen från beskattning enligt ovannämnda bestämmelse, är skatte- och avgiftspliktig. Arbetsgivaravgifter betalas av den som utger förmånen.

4.13 Ränteförmån

4.13.1 Förmån av räntefria och lågförräntade lån

Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare lämnat en arbetstagare eller uppdragstagare förmån av räntefritt lån eller lån där räntan understiger marknadsräntan, ska arbetstagaren eller uppdragstagaren beskattas för värdet av förmånen som intäkt av tjänst.

Med lån från arbetsgivare eller uppdragsgivare likställs annat lån om det finns anledning anta att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren förmedlat det. Även lån som kan anses ha samband med tidigare anställning eller uppdrag likställs med lån från arbetsgivare eller uppdragsgivare.

Med lån i detta sammanhang avses en penningtransaktion som grundar sig på ett kreditavtal. Detta innebär att varken förskott på lön eller uppdragsersättning eller normala kreditköp hos arbetsgivare eller uppdragsgivare bör betraktas som lån. Å andra sidan omfattas både kortfristiga lån och lån av mindre belopp av reglerna (jfr prop. 1981/82:197 s. 60).

Som förutsättning för förmånsbeskattning gäller att lånet vid dess upptagande innebar en förmån och att förmånen erhållits p.g.a. tjänsten/uppdraget. Såvitt avser arbetsgivare som i sin ordinarie verksamhet erbjuder lån till allmänheten uppstår en skattepliktig löneförmån om de anställda erbjuds lån till mer fördelaktiga villkor än de som allmänheten erbjuds. För övriga arbetsgivare, som inte sysslar med kreditgivning, får vid bedömandet huruvida en förmån utgått eller ej, jämförelse göras med de marknadsmässiga villkor avseende kreditgivning som gällde vid tiden för lånets upptagande (prop. 1990/91:54 s. 303).

Avgörande för bedömningen av om det föreligger en förmån eller ej är lånevillkoren, dvs. om lånet har lämnats på villkor som är mer förmånliga än de marknadsmässiga. Därvid avses inte enbart räntevillkoren utan även övriga villkor. Detta innebär att en jämförelse får göras mellan den avtalade räntan och marknadsräntan för den typ av lån det är fråga om. Jämförelsen görs vid lånetillfället. Ändras villkoren därefter får ett nytt kreditavtal anses ha ingåtts och en ny bedömning göras i förmånsfrågan.

Arbetstagare/uppdragstagare kan i samband med förmånligt lån erhålla ytterligare förmåner för vilket värde beskattning ska ske som intäkt av tjänst. Om arbetsgivaren exempelvis p.g.a. ett sjunkande ränteläge tillåter den anställde att i förtid lösa in ett bundet lån eller under bindningstiden sänker räntan bör detta i sig kunna ses som en

förmån med ett värde motsvarande den kostnad som långivaren vid marknadsmässiga villkor tar ut i sådana fall (prop. 1992/93:127 s. 41).

Om det föreligger en förmån, ska denna värderas. Reglerna innehåller två olika värderingsprinciper beroende på vilket slags lån det är fråga om. När det gäller lån med fast ränta, helt räntefritt lån eller sådana lån där räntan ska utgå i fast förhållande till marknadsräntan, görs värderingen med utgångspunkt från ränteläget när lånet tas upp. För övriga lån görs värderingen med utgångspunkt från statslåneräntan (SLR) vid utgången av november året före beskattningsåret med tillägg av en procentenhet. Om SLR vid utgången av maj under beskattningsåret har ändrats med två procentenheter sedan utgången av november året före, ska förmånens värde för tiden juli—december beräknas på grundval av skillnaden mellan SLR vid utgången av maj och den avtalade räntan. Se vidare avsnitt 4.13.2.2.

Beträffande avdragsrätt för belopp motsvarande den beskattade förmånen, se avsnitt 4.13.4.

4.13.2 Värdering av förmånligt lån i svensk valuta

4.13.2.1 Lån med fast ränta m.m.

För lån med fast ränta, räntefritt lån eller lån med rörlig ränta där räntan ska utgå i fast förhållande till marknadsräntan, beräknas förmånsvärdet till skillnaden mellan SLR vid lånetillfället med tillägg av en procentenhet och den vid samma tidpunkt avtalade räntesatsen. Det beräknade förmånsvärdet gäller under hela den tid som lånet löper med oförändrade villkor.

Det kan uppkomma situationer där det bedöms föreligga ett förmånligt lån, eftersom den avtalade räntan understiger marknadsräntan, men där något förmånsvärde inte uppkommer på grund av att jämförelseräntan understiger den avtalade räntan. Om så är fallet kommer inte heller senare något förmånsvärde att uppkomma, såvida inte lånevillkoren ändras så att ett nytt avtal får anses föreligga (prop. 1992/93:127 s. 56).

Med lån för vilka räntan bestämts att utgå efter en fast räntesats avses lån som löper med en på förhand bestämd ränta under hela lånetiden/lånets villkorstid. Exempel härpå är ett femårigt bundet bostadslån där räntesatsen för hela femårsperioden anges vara t.ex. 5,50 %. Hit hör också räntefria lån. Till denna grupp räknas också lån där räntan är bestämd i en fast relation till marknadsräntan. Så kan exempelvis vara fallet om det avtalats att räntan under en viss bestämd period ska utgå efter en räntesats som vid varje tillfälle ligger en procentenhet under marknadsräntan för den typ av lån som det är fråga om (nämnd prop. s. 55–56).

Har lån av de slag som nämns ovan tagits före den 5 december 1986, dvs. innan SLR tillskapades som räntebegrepp, ska som jämförelseränta, i stället för SLR med tillägg av en procentenhet, tillämpas den vid lånetillfället gällande marknadsräntan för lån av samma typ som ligger till grund för SLR med tillägg av en procentenhet.

4.13.2.2 Övriga lån

För övriga lån, som löper med rörlig ränta, ska förmånens värde beräknas till skillnaden mellan SLR vid utgången av november året före beskattningsåret med tillägg av en procentenhet och den avtalade räntan för beskattningsåret.

I 61 kap. 16 § andra stycket IL anges att senare inträffade ränteförändringar i vissa fall ska beaktas. Har SLR vid utgången av maj under beskattningsåret ändrats - uppåt eller nedåt - med minst två procentenheter i förhållande till dess storlek vid utgången av november året före beskattningsåret, ska förmånsvärdet för tiden juli - december beskattningsåret beräknas till skillnaden mellan SLR vid utgången av maj beskattningsåret med tillägg av en procentenhet och den avtalade räntan.

Vid utgången av november 2005 var SLR 3,26 %. För beskattningsåret 2006 (hela eller del av, se ovan) ska förmånens värde således beräknas till skillnaden mellan 4,26 % och den avtalade räntan.

4.13.3 Värdering av förmånligt lån i utländsk valuta

I fråga om lån som upptagits i utländsk valuta ska förmånsvärdet beräknas efter samma värderingsregler som gäller lån som upptagits i svensk valuta med den ändringen att jämförelseräntan, i stället för SLR med tillägg av en procentenhet, ska vara marknadsräntan för lån i den aktuella valutan med tillägg av en procentenhet.

Med marknadsränta avses den räntesats som utgår vid riskfria långsiktiga placeringar, dvs. den räntesats som motsvarar SLR (prop. 1990/91:54 s. 304).

För att ett lån ska anses upptaget i utländsk valuta ska låntagaren (den anställde) stå den s.k. valutarisken.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande

”Vid beräkning av förmånsvärde avseende förmånligt lån i utländsk valuta, som löper med rörlig ränta, bör följande jämförelseräntor (marknadsränta vid utgången av november 2005 plus en procentenhet) tillämpas för hela beskattningsåret 2006, såvida inte ränteläget vid utgången av maj under beskattningsåret föranleder annat.

EUR	euro	4,09 %
GBP	brittiska pund	5,26 %
CHF	schweiziska francs	2,95 %
JPY	japanska yen	1,79 %
DKK	danska kronor	4,10 %
NOK	norska kronor	4,73 %
CAD	kanadensiska dollar	4,90 %
AUD	australiensiska dollar	6,33 %
USD	amerikanska dollar	5,42 %

4.13.4 Avdrag som för ränteutgift

Belopp motsvarande värdet av förmånen ska anses som betald ränteutgift. Detta innebär att det beskattade beloppet tillsammans med faktiskt erlagd ränta utgör en avdragsgill kostnad i inkomstslaget kapital. Avdragsrätten uppkommer för det år då skatteplikten inträder.

5 Förmån som tillhandahålls genom kupong

Förmåner som den anställde får utanför arbetsgivarens arbetsplatser genom kuponger eller något motsvarande betalningssystem kan enligt 11 kap. 11 § 4:e punkten inte räknas som personalvårdsförmåner. De är därmed skattepliktiga. Se även under avsnitt 3.6.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2005:32) anges följande

”Med kuponger bör i detta sammanhang förstås värdekuponger eller liknande betalningssystem som mera allmänt kan användas för betalning av vara eller tjänst eller för tillträde till olika anläggningar, evenemang m.m. eller i övrigt utnyttjas på ett sådant sätt att förmånernas utformning i realiteten bestäms av den anställde.

Förmånen bör värderas till det belopp som anges på kupongen. Om något värde inte anges, bör förmånen värderas till belopp som motsvarar arbetsgivarens kostnad inklusive mervärdesskatt.”

6 Regler om uppgiftsskyldighet

Skyldigheten att lämna kontrolluppgifter om utgiven ersättning eller förmån som utgör intäkt i inkomstslaget tjänst regleras i 6 kap. lagen om självdeklarationer och kontrolluppgifter, LSK. Utgivaren ska för fysiska personer och dödsbon lämna kontrolluppgift om samtliga skattepliktiga förmåner som utgått för tjänsten. Det kan vara förmåner som lämnas av arbetsgivare eller uppdragsgivare i anställnings- resp. uppdragsförhållanden, förmåner som lämnas som ersättning för tillfälligt arbete eller skattepliktiga förmåner som av annan anledning ska beskattas som inkomst av tjänst.

6.1 Särskilt om s.k. trohetsrabatter

I fråga om skattepliktig intäkt av tjänst i form av rabatt, bonus eller annan förmån, som ges ut på grund av kundtrohet eller liknande, ska, även om en person inte kan anses som utgivare av förmånen, kontrolluppgift lämnas av den som slutligt har stått för de kostnader som ligger till grund för förmånen, om denne är någon annan än den som är skattskyldig för förmånen.

Med rabatt eller annan bonus avses enligt prop. 1995/96:19, s. 94, alla former av rabatter, t.ex. både sådana som ges i samband med inköpet och sådana som ges i efterhand antingen i pengar eller på annat sätt. Beträffande kontrolluppgiftsskyldigheten i ovannämnda fall anges i nämnd prop. s. 94-95 bl.a. följande.

Ett krav som uppställs för att en person som inte kan anses som utgivare av en förmån ändå ska lämna kontrolluppgift är att förmånen

utges på grund av kundtrohet eller liknande. Exempel på detta är trohetsbonussystemen inom flyg- och hotellbranschen. Liknande system kan t.ex. vara olika former av introduktionserbjudanden där en viss extra bonusförmån ges om man blir kund hos ett visst företag.

Med att någon slutligt har stått för kostnaderna avses i detta sammanhang t.ex. det fallet att en arbetsgivare betalar en tjänsteresa eller ett hotellrum men det är resenären eller gästen som får någon form av rabatt eller bonus. I sådant fall är det arbetsgivaren som ska lämna kontrolluppgift. Detta gäller även om den anställde först betalar t.ex. med någon form av kreditkort och sedan begär ersättning av arbetsgivaren för kostnaderna utan att reducera för den rabatt som kan vara förenad med inköpet.

Om någon i sin näringsverksamhet, t.ex. en entreprenör, får rabatt på sina inköp hos en underleverantör och denne ger rabatten till en av entreprenörens anställda, och entreprenören debiterar kunden kostnaden utan avdrag för rabatten ska entreprenören ha ansetts slutligt stått för kostnaderna.

Däremot är bestämmelsen inte tillämplig om en anställd får en viss rabatt, t.ex. 15 % vid privata inköp, och rabatten inte betalas av någon annan än rabattutgivaren. De kostnader som ligger till grund för förmånen är den anställdes egna privata inköp. I sådant fall kan rabatten dock vara skattepliktig intäkt av tjänst och, om förmånen är att anse som ersättning för arbete, ska utgivaren av rabatten eller bonusen, i enlighet med gällande regler, lämna kontrolluppgift.

6.2 Särskilt om arbetsgivarens utvidgade uppgiftsskyldighet

Om en förmån eller ersättning getts ut eller anses utgiven av en fysisk person som är bosatt utomlands eller en utländsk juridisk person och det inte finns något anställningsförhållande mellan utbetalaren och den som får ersättningen eller förmånen, ska den svenske arbetsgivaren lämna kontrolluppgift om ersättningen eller förmånen. En förutsättning är att förmånen eller ersättningen kan anses ha sin grund i anställningen i Sverige.

För att den svenske arbetsgivaren ska vara uppgiftsskyldig bör denne på något sätt ha medverkat till uppkomsten av förmånen eller ersättningen. Förmånen eller ersättningen ska ha sin grund i tjänsten. Något generellt svar på när en förmån ska anses ha sin grund i tjänsten kan inte ges utan det måste bedömas från fall till fall. Den omständigheten att ersättningen eller förmånen har getts ut på uppdrag från den svenske arbetsgivaren till det utländska bolaget eller den utomlands bosatte fysiska personen, dvs. att förmånen är ett utflöde av ett avtal, kan tillmätas betydelse. Är arbetstagaren och den svenske arbetsgivaren överens om att förmånen eller ersättningen har sin grund i tjänsten ska även detta tillmätas betydelse. Ytterligare en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna åläggas en skyldighet att lämna kontrolluppgift för aktuella förmåner eller ersättningar är att arbetsgivaren också på något sätt får information om att den anställde fått sådan förmån eller ersättning (prop. 1997/98:133 s. 44).

6.3 Den skattskyldiges uppgiftsskyldighet

I fråga om såväl trohetsrabatter som förmån eller ersättning från fysisk person som är bosatt utomlands eller utländsk juridisk person, när det inte finns något anställningsförhållande mellan utbetalaren och den som får ersättningen eller förmånen, finns bestämmelser i 15 kap. 4–5 §§ LSK som innebär att mottagaren av ersättningen eller förmånen, dvs. den anställde, har en uppgiftsskyldighet gentemot den som är skyldig att lämna kontrolluppgift, dvs. arbetsgivaren. Den som är skattskyldig för sådan rabatt eller förmån som anges ovan ska skriftligen eller på liknande sätt lämna uppgift om förmånens eller ersättningens art och omfattning och under vilken månad han fått del av förmånen eller mottagit ersättningen. Uppgiften ska lämnas senast månaden efter det att den anställde fått del av förmånen eller mottagit ersättningen, dock inte senare än den 15 januari påföljande år.

Skattskyldig som underlåter att lämna föreskrivna uppgifter kan åläggas ansvar enligt 7 och 8 §§ skattebrottslagen (1971:69).

Om en anställd inte fullgör sin uppgiftsskyldighet enligt 4–5 §§ LSK har arbetsgivaren enligt 15 kap. 6 § LSK en skyldighet att snarast anmäla detta till Skatteverket.

6.4 Värdering

Enligt 6 kap. 10 § LSK är det värdet beräknat i enlighet med bestämmelserna i IL som ska tas upp i kontrolluppgiften. Värdet av bostadsförmån i Sverige som inte är semesterbostad, beräknas dock enligt bestämmelserna i 8 kap. 15 och 16 §§ SBL (se avsnitt 4.5.1). Har utgivaren av kostförmån eller bostadsförmån i Sverige som inte är semesterbostad, fått ett beslut om justering av förmånsvärdet vid beräkning av arbetsgivaravgifter är det detta värde som ska användas (se avsnitt 2.1). Det ska därvid också särskilt anges att det är ett justerat värde som används.

Det förekommer bl.a. när det gäller skattepliktiga trohetsrabatter att arbetsgivaren finansierat endast en del av de kostnader som ligger till grund för förmånen eller att det är flera arbetsgivare som har haft de kostnader som ligger till grund för bonusen eller rabatten. I sådant fall får enligt uttalande i prop. 1995/96:19, s. 77, en proportionering göras av marknadsvärdet.

6.5 Skattefria förmåner

Uppgifter om förmåner som är skattefria enligt IL behöver inte lämnas på kontrolluppgift. Det bör dock observeras att om förutsättningarna för skattefrihet för en sådan förmån inte är uppfyllda, är förmånen i regel skattepliktig i sin helhet. Utgivaren är i detta fall skyldig att lämna uppgift om förmånen på kontrolluppgift.

2005-12-12
Kontrollerad och godkänd
Urban Strömberg