

Personalegoder

Få indsigt i de skattemæssige forhold omkring personalegoder i ansættelsesforhold.

Personalegoder 2026

Forord

Denne pjece er udarbejdet for at belyse de skattemæssige forhold omkring personalegoder i ansættelsesforhold. Reglerne gælder ligeledes for bestyrelsesmedlemmer i selskaber og foreninger.

Hvorvidt lønnen/vederlaget udbetales i kontanter eller i stedet gives i naturalier, ændrer ikke ved det faktum, at lønnen/vederlaget er skattepligt.

I princippet kan det også lade sig gøre at tilbyde medarbejderne alle former for personalegoder via en lønomlægning. Spørgsmålet er blot, hvordan den efterfølgende beskatning og indberetning af godet skal ske.

Personalegoder behandles ikke ens i skattemæssig henseende, og denne pjece vil forsøge at give et overblik over, hvordan de enkelte personalegoder skal behandles.

Vi kan i øvrigt henvise til vores andre pjecer:

”Medlemsgoder” om fagforbund/fagforeningers mulighed for udbetaling til deres medlemmer, og

”Skattefri kørsels- og rejsegodtgørelse” om udbetalinger til medarbejdere på rejse, herunder kørsel i øvrigt.

Indhold

Forord	2
Indledning	6
Personalefritagelsesreglen	7
Mindre goder uden tilknytning til arbejdet	7
Andre goder med tilknytning til arbejdet og dets udførelse	7
Lejlighedsgaver	8
Administrative bøder	8
Lønoplægning/bruttolønsordning	9
Godkendte ordninger med lønoplægning/bruttolønsordning	10
Flytteudgifter	10
Forsikringer	10
Fratrædelsesgodtgørelse	11
Jubilæumsgratiale	12
Fri bil/firmabil	13
Rådighedsperiode	14
Beregningsgrundlag – nye kontra gamle biler	14
Værdiberegningen	14
Beskatning	16
Indberetnings-/oplysningspligt	16
Fri bil til hovedaktionær – udloddet som udbytte	16
Ladestander	16
Driftsudgifter, der indgår i beregningen af fri bil	16
Betalt brobizz	16
Betalt færgetransport	16
Fri bolig – helårsbolig	17
Forbrugsomkostninger	17
Fraflytning	17
Bopæls- og fraflytningspligt	17
Indberetnings-/oplysningspligt	18
Særregler	18
Fri bolig - sommerbolig	18
Indberetnings-/oplysningspligt	18
Særregler	19
Fri telefon	19
Fri datakommunikation	20
Både telefon og datakommunikation	20
Flere af samme gode	20
Ægtefællerabat	20
Indberetnings-/oplysningspligt	20

Frikort til offentlig befordring	21
Indberetningspligt	21
Gaver	21
Gevinster ved lotterier	21
Kantineordninger	22
Indberetnings-/oplysningspligt	22
Kontingenter	22
Kritisk sygdomsforsikring	22
Parkeringsplads	23
PC	23
Flere af samme gode	23
PC ved lønomlægning	23
Hjemmearbejdsplads	23
Hovedregel	24
Undtagelse	24
Fradragsmuligheder	24
Tilskud til personaleklubber	25
Særligt omkring udlodninger fra kunstforeninger	25
Personalelån	25
Indberetnings-/oplysningspligt	26
Rabatter/medarbejderkøb	26
Reception for medarbejdere	26
Studie- og forretningsrejse	27
Værdiansættelse af den skattepligtige private andel	27
Kombinationsrejser	27
Sponsorbilletter	27
Arbejdsgiverbetalte sundhedsudgifter	28
Behandling for misbrug	29
Øvrige behandlinger/forebyggende	29
Sundheds-/helbredsundersøgelser	29
Fitness og motion	29
Medielicens, kabel-tv/abonnement m.v.	29
Indberetnings-/oplysningspligt	30
Arbejdsgiverbetalt uddannelse	30
Hvem er omfattet	30
Hvilke uddannelser og kurser	30
Hvilke ydelser er skattefrie	31

Indledning

Beskatning af indkomst foretages som udgangspunkt med hjemmel i statsskattelovens almindelige regler. Skattepligten omfatter ud over pengeløn også tillæg til lønnen i form af naturalier, også kaldet "personalegoder".

Personalegoder værdiansættes som hovedregel til markedsværdien på det tidspunkt, hvor godet stilles til rådighed, eller overdrages. Markedsværdien er den værdi, som det må antages at koste modtageren at anskaffe et tilsvarende gode i almindelig fri handel.

Hvordan markedsværdien opgøres, afhænger af om godet har karakter af et sparet privatforbrug eller karakter af overdragelse til eje eller til lån.

Når godet bliver overdraget til eje, skal godet medregnes ved indkomstopgørelsen med et beløb, der svarer til, hvad den ansatte på overdragelsestidspunktet kan købe godet for på det frie marked. Har den ansatte lånt godet, bliver værdien opgjort til, hvad det vil koste at leje godet på det frie marked i en tilsvarende låneperiode.

Hvis godet har karakter af et sparet privatforbrug, er den skattepligtige værdi det beløb, den ansatte sparer ved ikke selv



at afholde udgiften. Sparet privatforbrug er typisk forbrug i privatsfæren, fx forbrug af kost, el, telefon, forsikringer, transport, rejser og lignende – i modsætning til forbrug i erhvervssfæren.

I lovgivningen er der fastsat særlige skematiske værdiansættelsesregler for fri bil, fri telefon, sommerbolig og lystbåd, så disse goder beskattes efter skematiske regler ud fra en rådighedsbetragtning og uden skelen til den faktiske benyttelse. Gældende for disse personalegoder er derfor, at "markedsværdiansættelsen" sker efter særlige fastsatte regler.

For de mere almindelige personalegoder og gaver m.v. kan disse opdeles i fire kategorier, henholdsvis i:

- Personalefritagelsesreglen
- Mindre goder uden tilknytning til arbejdet – 1.400-kronersgrænsen
- Andre goder med tilknytning til arbejdet og dets udførelse – 7.600-kronersgrænsen
- Lejlighedsgaver.

Reglerne gennemgås kort nedenfor.

Personalefritagelsesreglen

Personalegoder, der på arbejdspladsen har karakter af almindelig personalepleje, og for den enkelte modtager kun repræsenterer en uvæsentlig økonomisk værdi, beskattes efter praksis ikke.

Det er vigtigt at bemærke, at "på arbejdspladsen" skal læses meget bogstaveligt. Sådanne goder kan fx omfatte kaffe, te og frugt m.v. på arbejdspladsen. Baggrunden for "skattefritagelsen" er bl.a. begrundet i, at det kan være vanskeligt at henføre en bestemt værdi til den enkelte medarbejder.

Mindre goder uden tilknytning til arbejdet – 1.400-kronersgrænsen

Andre goder og gaver uden tilknytning til arbejdet er som udgangspunkt skattepligtige. Af mere administrative årsager er der fastsat en grænse på 1.400 kr. (2026-satser) for mindre personalegoder, hvorunder der ikke vil skulle

ske en beskatning af medarbejderen.

Mindre personalegoder, der er omfattet af bagatelgrænsen på 1.400 kr., kan fx omfatte:

- Mindre gaver i form af vin, blomster og chokolade
- Arbejdsgiverbetalt deltagelsesgebyr til et motionsløb
- Arbejdsgiverbetalt fitnesskort
- Adgang til svømmehal
- Årskort til zoologisk have, museum (hvis arbejdsgiver ikke er sponsor)
- Fribillet til sportsbegivenhed (hvis arbejdsgiver ikke er sponsor).

Andre goder med tilknytning til arbejdet og dets udførelse – 7.600-kronersgrænsen

Bagatelgrænsen omfatter alene goder, der har en vis sammenhæng med arbejdet og dets udførelse, fx:

- Vaccination af medarbejdere
- Gratis mad og drikkevarer i særlige tilfælde, f.eks. i tilfælde af overarbejde
- Fri avis, hvis dette kan begrundes i arbejdets karakter og ud fra en konkret vurdering af den enkeltes behov for en avis
- Privat kørsel i tilknytning til erhvervsmæssig kørsel, når køretøjet ikke anses for egnet til privat køretøj (fx værkstedsvogn, lastbil, kranvogn)
- Vareafprøvning af virksomhedens nye produkter
- Kreditkortordninger
- Skærmbiller, hvis disse er til rådighed privat
- Computertaske
- Beklædning, ønsket og betalt af arbejdsgiveren
- Afholdelse af ferie under eller i forlængelse af tjenesterejser
- Anvendelse af værktøj og udstyr i begrænset omfang.

Bagatelgrænsen er ikke at sidestille med et skattefrit bundfradrag, hvorfor værdien af fx ovennævnte goder beskattes fuldt ud, hvis den samlede værdi af goderne overstiger bagatelgrænsen på 7.600 kr. (2026-satser).

Opmærksomheden skal generelt henledes på, at goder i forhold til arbejdet og dets udførelse er en konkret vurdering fra medarbejder til medarbejder. For en håndværker kan brug af værktøj omfattes af disse regler, og for en kontormedarbejder kan det være brug af computeren.

Arbejdsgiver har ikke indberetningspligt. Det er medarbejderen selv, som skal oplyse beløbet på sin årsopgørelse.

Hvis medarbejderen kender "beløbsoverskridelsen", kan medarbejderen indbetale selve overskridelsen til arbejdsgiver og på den måde modvirke beskatning.

Lejlighedsgaver

Efter gældende praksis beskattes lejlighedsgaver ikke.

Lejlighedsgaver er almindelige gaver, der markerer en privat mærkedag, fx i forbindelse med runde fødselsdage, barnedåb, konfirmation, bryllup, uddannelse o.lign.



En forudsætning for skattefriheden er dog, at lejlighedsgaven ikke overstiger, hvad der almindeligvis anses for passende. Skattestyrelsen har ikke fastsat nogen beløbsgrænse for "passende", men Skatterådet har i enkelte tilfælde afgjort, at lejlighedsgaver til en værdi af julegavebeløbet var skattefrie. Ved lejlighedsgave forstås en fysisk gave.

Lejlighedsgaver i form af kontanter er derfor skattepligtige uanset beløbet. Det samme

gælder gavekort, der kan ombyttes til kontanter eller i øvrigt kan erstatte private indkøb, som fx et gavekort til en dagligvarebutik.

Administrative bøder

Hvorvidt en arbejdsgiver kan ifalde bødestraf ved manglende overholdelse af indberetningsforpligtelserne, afhænger af de konkrete forhold og omstændigheder. Fejl og undladelser m.v. kan typisk inddeles i tre typer af uagtsomhed, henholdsvis simpel uagtsomhed, grov uagtsomhed og forsæt. Simpel uagtsomhed straffes ikke.

Ved overtrædelse af indberetningspligten, hvor myndighederne anser overtrædelsen for at være begået ved minimum grov uagtsomhed, kan overtrædelsen medføre bødestraf.

Reglerne om indberetningspligt omfatter blandt andet manglende indberetning i forhold til lønudbetalinger og personalegoder samt manglende indberetning af B-indkomst ved honorarudbetalinger.

Fx vil en manglende indberetning af et personalegode som udgangspunkt blive anset som værende en overtrædelse, der medfører bødestraf, uanset om den manglende indberetning skyldes en forglemmelse fra den indberetningspligtiges side eller ej.

Bødeniveauet er standardiseret og fastsættes som udgangspunkt ud fra antallet af medarbejdere i virksomheden (pr. CVR-nummer):

1-4 ansatte:	Bøde på 5.000 kr.
5-19 ansatte:	Bøde på 10.000 kr.
20-49 ansatte:	Bøde på 20.000 kr.
50-99 ansatte:	Bøde på 40.000 kr.
100 + ansatte:	Bøde på 80.000 kr.

Ovennævnte satser er pr. overtrædelse.

Det er vores opfattelse, at Skattestyrelsen kan anvende de anførte bødesatser ved gentagne overtrædelser, samt hvis indberetningsreglerne synes bevidst overtrådt.

Lønoplægning/bruttolønsordning

Efter gældende praksis stilles der følgende betingelser for, at Skattestyrelsen godkender en lønoplægning/bruttolønsordning:

- Aftalen skal være inden for rammerne af de gældende regler, fx de overenskomster, der regulerer ansættelsen.
- Aftalen skal indebære en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn.
- Den aftalte lønoplægning skal som udgangspunkt løbe over hele lønoplægperioden eller som en tommelfingerregel i minimum 12 måneder.
- Det skal være arbejdsgiveren, der stiller godet til rådighed. Den ansatte må altså ikke selv betale for godet og efterfølgende få refunderet udgifterne.
- Nedgangen i den kontante løn skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med forbruget af godet eller med de løbende omkostninger for arbejdsgiveren.

Skattefri godtgørelse for kørsel, kost og logi, er ikke omfattet af disse regler.

Det indebærer, at medarbejderens lønnedgang skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med medarbejderens forbrug af godet eller af de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille godet til rådighed.



Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende gode til rådighed for medarbejderne. Dette betyder, at arbejdsgiveren enten skal være ejer af godet eller være forpligtet i forhold til den eksterne leverandør af godet.

Det accepteres også, at der sker en regulering af lønnen tilbage til det niveau, som lønnen var på inden aftalen om lønoplægningen. Skatterådet har accepteret, at virksomhederne kan have 2 ordninger om lønoplægning løbende i 2 forskellige perioder, fx lønoplægning til internet i kalenderår og lønoplægning til øvrige personalegoder i perioden 1. juli – 30. juni.

Det er ligeledes accepteret, at nyansatte medarbejdere kan indtræde i ordningen med lønoplægning på ansættelsestidspunktet i aftalens løbetid.

Reglen om, at ordningen med lønomlægning skulle tilbydes alle medarbejdere, er blevet opblødt. Med flere overenskomster på samme arbejdsplads er det ikke længere et krav, at alle overenskomster giver mulighed for lønomlægning. Det er nu tilstrækkeligt at tilbyde ordningen til de medarbejdere, der har mulighed for dette.

Skatterådet har afvist en ordning, hvor en – nu opsagt – medarbejder skulle anvende de seneste 2 måneders (udbetalte) løn til betaling af deltagergebyr på en MBA-uddannelse. Aftalen stred mod betingelsen om, at en allerede erhvervet kontantløn ikke kan konverteres til naturalier.

Godkendte ordninger med lønomlægning/ bruttolønsordning

Skatterådet har gennem tiden bl.a. godkendt følgende lønomlægningsordninger:

- Fri telefon
- Medarbejderbredbånd og datakommunikation
- Uddannelse og efteruddannelse, herunder bogudgifter m.v.
- Massageordning
- Arbejdsgiverbetalt befordring mellem hjem og arbejde, fx pendlerkort til bus og tog, brobizz/færge (medarbejderne skal dog undlade at medtage befodringsfradrag på årsopgørelsen)
- Fri bil.

Flytteudgifter

Ved forflyttelse under samme arbejdsgiver skal der ikke trækkes AM-bidrag eller A-skat, hvis arbejdsgiveren mod fremlæggelse af dokumentation (udlæg efter regning) godtgør udgifter, som medarbejderen selv ellers skattemæssigt set ville have haft fradragsret for, dvs.:

- Udgifter til flytning af bohave
- Rejseudgifter for husstanden
- Udgifter til nødvendige installationer
- Udgifter ved huslejetab.

Dokumentationen skal foreligge i form af eksterne originale bilag.

Er de nævnte betingelser for udbetaling af skattefri flyttegodtgørelse opfyldt, skal godtgørelsen ikke indberettes.

Udgifter til fast ejendom, herunder renteudgifter, anses ikke som huslejetab og kan derfor ikke godtgøres, uden at der skal trækkes AM-bidrag og A-skat.



Det samme gælder udgifter til advokat- og mæglersalær i forbindelse med køb og salg af fast ejendom, og betaler arbejdsgiveren en eller flere af disse ydelser, skal beløbet indberettes i felt 13.

Hvis arbejdsgiveren yder en flyttegodtgørelse, som ikke har sammenhæng med de udgifter, der faktisk afholdes, skal der trækkes AM-bidrag og A-skat af godtgørelsen. En sådan flyttegodtgørelse skal indberettes i felt 13.

Forsikringer

Betaler arbejdsgiveren efter aftale med medarbejderen præmie til ikke-fradragsberettigede forsikringer, som ejes af medarbejderen, og som dækker forsikringsbegivenheder, der indtræffer i medarbejderens fritid, skal der trækkes AM-bidrag og A-skat af forsikringspræmien.

Præmien skal indberettes i felt 13.

Betaler arbejdsgiveren en præmie til en forsikring, som har til hovedformål at dække den risiko, der er forbundet med at arbejde for arbejdsgiveren, er der – selv om forsikringen også dækker risikoen i medarbejderens fritid – tale om et personalegode, som arbejdsgiveren ikke skal trække AM-bidrag eller A-skat af.

Hvis arbejdsgiveren betaler præmie til en syge- og ulykkesforsikring, der dækker medarbejderen, men ejes af arbejdsgiveren, vil forsikringen typisk også dække medarbejderen i fritiden, men hovedformålet vil være at dække medarbejderen i arbejdstiden. Den økonomiske fordel, som medarbejderen får ved at arbejdsgiveren betaler præmien, er et skattepligtigt personalegode, som arbejdsgiveren ikke skal trække AM-bidrag eller A-skat af.

Derimod skal medarbejderen anføre den del af præmien, der medgår til dækning af risikoen i fritiden, på årsopgørelsen. Er præmien ikke opdelt, anses 50 % af præmien for at vedrøre fritiden. Hvis den aftalte forsikringssum er under 500.000 kr., skal medarbejderen dog ikke medtage præmien på årsopgørelsen, og præmien skal ikke indberettes.

Indbetaler arbejdsgiveren præmien i henhold til en kollektiv overenskomst eller individuel lønftale direkte til en gruppelivsordning eller en syge- og ulykkesforsikring, der dækker medarbejderen i fritiden, er der som udgangspunkt tale om, at en del af lønnen overenskomstmæssigt er konverteret til forsikringspræmie.

Arbejdsgiveren skal derfor trække AM-bidrag og A-skat af præmien, og præmien skal indberettes i felt 13.

Arbejdsgiver indbetaler i visse tilfælde pensionsbidrag for de medarbejdere, hvori der – som en ikke-adskilt del af den ellers fradragsberettigede pensionsordning – indgår en ikke fradragsberettiget gruppelivsforsikring eller syge- og ulykkesforsikring. I disse tilfælde skal arbejdsgiveren ikke trække AM-bidrag eller A-skat af nogen del af indbetalingen. Arbejdsgiveren skal

heller ikke indberette indbetalingen.

Forsikringselskabet eller pensionskassen indberetter den ikke-fradragsberettigede del af indbetalingen (gruppelivspræmien) til Skattestyrelsen. AM-bidraget af såvel pensionsbidraget som gruppelivspræmien indbetales af forsikringselskabet/ pensionskassen.

Fratrædelsesgodtgørelse

Ønsker en arbejdsgiver at belønne en medarbejder i forbindelse med en fratrædelse, gælder der lempeligere regler for beskatning i sådanne situationer for de første 8.000 kr.



Ifølge ligningslovens § 7 U skal kun den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som overstiger bundfradraget på 8.000 kr., beskattes som personlig indkomst. Først derefter skal der indeholdes AM-bidrag og A-skat.

Det er en betingelse for beskatningen efter disse lempelige regler, at:

- Modtageren er ansat som medarbejder i den virksomhed, der udbetaler beløbet
- Modtageren ophører fuldstændig med at være ansat i virksomheden, og at godtgørelsen udbetales i tidsmæssig sammenhæng med fratrædelsen

- Godtgørelsen ikke træder i stedet for løn i perioden fra fratrædelsen og indtil medarbejderens opsigelsesfrist ifølge ansættelseskontrakt eller lovgivningens almindelige regler. Træder godtgørelsen i stedet for løn, anses godtgørelsen for almindelig løn, og der skal derfor trækkes AM-bidrag og A-skat af hele beløbet.

I konkrete tilfælde kan det være muligt at opdele fratrædelsesgodtgørelse over 2 indkomstår. Vi anbefaler, at der søges rådgivning herom i hvert enkelt tilfælde

Hvis modtageren i samme indkomstår fra samme arbejdsgiver får både en fratrædelsesgodtgørelse og et jubilæumsgratiale, må der samlet set kun gives ét bundfradrag ved beregningen af A-skatten.



Hvis fratrædelsesgodtgørelse udbetales som en tinggave, skal der trækkes A-skat af den del af gavens værdi, der overstiger 8.000 kr. Der skal derimod ikke trækkes AM-bidrag af værdien. Værdien af en tinggave er virksomhedens købspris inkl. moms. Er der tale om en brugt tinggave, fx en brugt bil, er værdien ikke

virksomhedens købspris, men handelsværdien for virksomheden ved fratrædelsen.

Indbetales hele den skattepligtige del eller en del af fratrædelsesgodtgørelsen til en pensionsordning, som medarbejderen har fradragsret for, skal der kun trækkes AM-bidrag af den del, der udbetales direkte til medarbejderen, herunder af den skattefrie del af beløbet.

Fratrædelsesgodtgørelsen skal indberettes i felt 69 som et bruttobeløb, dvs. før fradrag af AM-bidrag. Er der givet tinggaver skal den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er givet som tinggave, indberettes i felt 71 med købsprisen inkl. moms.

Indbetales en del af fratrædelsesgodtgørelsen på en arbejdsgiveradministreret pensionsordning, skal denne del indberettes i felt 70.

Jubilæumsgratiale

Ønsker en arbejdsgiver at belønne medarbejdere ved jubilæer ved 25, 35, 40, 45, 50 eller 60 års ansættelse, gælder der lempeligere regler for beskatning i sådanne situationer for de første 8.000 kr.

Ifølge ligningslovens § 7 U skal den del af jubilæumsgratiale, som overstiger bundfradraget på 8.000 kr., beskattes som personlig indkomst.

Først derefter skal der indeholdes A-skat og AM-bidrag.

For at kunne anvende den lempeligere beskatning af gratialet skal følgende betingelser være opfyldt:

- Der skal være tale om et ansættelsesforhold.
- Gratialet kan kun udbetales i forbindelse med medarbejderens jubilæum ved minimum 25 års ansættelse og herefter ved 35, 40, 45, 50 eller 60 års ansættelse.
- Gratiale kan udbetales i forbindelse med virksomhedens jubilæum. Herved skal forstås, at virksomheden har bestået i 25 år eller et antal år, der er deleligt med 25. Gratialets størrelse skal være det samme til alle fuldtidsmedarbejdere.

Ydes der i forbindelse med et jubilæum en tinggave, behandles denne skattemæssigt som nævnt under "Fratrædelsesgodtgørelse".

Jubilæumsgratialet skal indberettes i felt 69 som et bruttobeløb, dvs. før fradrag af AM-bidrag. Er der givet tinggaver, skal den del af jubilæumsgratialet, der er givet som tinggave, indberettes i felt 71 med købsprisen inkl. moms. Indbetales en del af jubilæumsgratialet på en arbejdsgiveradministreret pensionsordning, skal denne del indberettes i felt 70.

Fri bil/firmabil

Stiller arbejdsgiver en bil til rådighed for medarbejderens private benyttelse, uden at medarbejderen betaler fuldt vederlag herfor, foreligger der et skattepligtigt personalegode efter regelsættet for beskatning af fri bil.



Ved vurderingen af, om en medarbejder skal beskattes af fri bil, er det uden betydning, om bilen rent faktisk bruges privat, samt omfanget

heraf. Det er "rådigheden" over fri firmabil, der afgør, om der skal ske beskatning.

Værdien af fri bil beskattes som AM-bidragspligtig A-indkomst. Er der aftalt en egenbetaling fra medarbejderens side, nedsættes egenbetalingen i beskatningsgrundlaget. Dette ses oftest aftalt ved kørsel i udlandet under ferier, hvor medarbejderen selv må bære brændstoffet.

Vær særligt opmærksom på, at reglerne for fri firmabil både omfatter biler på hvide nummerplader (personbiler) og almindelige varebiler. Varebiler, der stilles til rådighed for medarbejdere som fri bil, skal være forsynet med papegøjeplader.

Ved almindelige varebiler forstås almindelige og traditionelle vare- og lastbiler, såsom stationcars og større varebiler uden en fastmonteret værkstedsindretning m.v.

Den skattepligtige værdi af fri bil opgøres som 22,5 % af værdien op til 300.000 kr. (2026-satser), tillagt 22,5 % (2026-satser) af værdien, der overstiger beløbet på 300.000 kr. Beregningsgrundlaget skal mindst udgøre 160.000 kr.

Til den skattepligtige værdi tillægges et miljøtillæg svarende til, den årlige grønne ejerafgift medregnes med 700 %. Miljøtilægget nedsættes ikke efter 36 måneder.

Vær særligt opmærksom på, at satserne ovenfor reguleres årligt, hvorfor der som minimum skal ske en genberegning af fri bil hvert år.

Skematisk overblik	2023	2024	2025	2025
Bilens værdi op til 300.000 kr. medregnes med	23,50%	23%	22,50%	22,50%
Bilens værdi over 300.000 kr. medregnes med	21,50%	22%	22,50%	22,50%
Miljøtillægget medregnes med	450%	600%	700%	700%

Eksempel:

2026 - Beregningsseksempel	Helårlig grøn afgift på fx 3.260 kr.	Helårlig grøn afgift på fx 6.660 kr.	*Helårlig grøn afgift på fx 840 kr.
Ny bil - nyvognspris 450.000 kr.	Benzinbil langt på literen	Benzinbil kort på literen%	Plugin-bil / El-bil
Bilens værdi op til 300.000 kr. medregnes med	67.500 kr.	67.500 kr.	67.500 kr.
Bilens værdi over 300.000 kr. medregnes med	33.750 kr.	33.750 kr.	33.750 kr.
Miljøtillægget medregnes med	22.820 kr.	46.620 kr.	5.880 kr.
Beskatningsgrundlag - kalenderåret 2026	124.070 kr.	147.870 kr.	107.130 kr.
Beskatningsgrundlag - pr. måned 2026	10.339 kr.	12.323 kr.	12.323 kr.

**De fleste el- og plugin-hybridbiler vil blive indplaceret på den laveste sats med en halvårlig afgift på 420 kr. (2026).*

Den årlige regulering af procentsatsen får den betydning, at beskatningen af firmabiler med en værdi på over kr. 300.000 øges, mens firmabiler med en lavere værdi lempes. Miljøtillægget vil – i tråd med de grønne intentioner – komme til at veje tungere i beregningsgrundlaget. 2025 var dog sidste år med reguleringer, hvorefter beskatningen fastfrysnes igen.

Rådighedsperiode

Er firmabilen kun til rådighed for privat benyttelse en del af året, foretages en forholdsmæssig fordeling af den skattemæssige årsværdi.

Denne fordeling sker ved, at medarbejderen beskattes af firmabilens skattemæssige årsværdi, fratrukket værdien af det antal hele måneder, firmabilen ikke er til rådighed for privat brug.

Eksempel

Er firmabil til rådighed i perioderne 1. januar – 3. maj og 20. juni – 31. december, beskattes medarbejderen af 11/12 af årsværdien, da der kun sker nedsættelse af beskatningsgrundlaget med én måned, idet den mellemliggende bilfri periode er på mere end 30 dage, men mindre end 60 dage.

Beregningsgrundlag – nye kontra gamle biler

Ved værdiansættelsen af nye firmabiler anvendes nyvognsprisen som beregningsgrundlag i de første 36 måneder regnet fra anskaffelsen. Herefter udgør beskatningsgrundlaget 75 % af den faktiske anskaffelsessum tillagt eventuelle istandsættelsesomkostninger.

For biler anskaffet mere end tre fulde år efter første indregistreringsdato ("gammel bil") udgør beregningsgrundlaget arbejdsgivers købspris inkl. moms og eventuelle istandsættelsesomkostninger.

De samme regler gælder for leasingbiler, som stilles til rådighed af arbejdsgiveren. Leasingsselskabet bør altid oplyse beskatningsgrundlaget overfor arbejdsgiveren, så der kan gennemføres korrekt beskatning af medarbejderen.

Det skal dog bemærkes, at beregningsgrundlaget for såvel de første 36 måneder som efterfølgende måneder ikke kan udgøre mindre end 160.000 kr. pr. år.

Værdiberegningen

Ved nyvognsprisen forstås den pris, der benyttes ved beregningen af registreringsafgiften inkl. registreringsafgift, moms, leveringsomkostninger og alt normalt tilbehør og udstyr.

For leasingbiler skal "nyvognsprisen" forstås som den pris, leasingsselskabet anvender

ved første indregistrering inkl. moms, registreringsafgift, udgifter til nummerplader og leveringsomkostninger samt normalt registreringsafgiftspligtigt ekstraudstyr.

Særligt for helt nye leasingbiler kan beskatningsgrundlaget ændre sig efter det såkaldte genberegningstidspunkt, hvor der tages afsæt i markedsprisen på genberegningstidspunktet. Som medarbejder bør du derfor få afklaret fra start hos leasingselskabet, hvorvidt beskatningsgrundlaget for firmabilen bliver ændret fra den 4. måned. Det nye beskatningsgrundlag skal din arbejdsgiver anvende ved skattetrækket på lønsedlen fra og med den måned, hvor genberegningen finder sted.



Ved normalt tilbehør forstås tilbehør, der forekommer i privatejede biler, herunder navigationsanlæg, men ikke særligt virksomhedstilbehør, som fx trækspil. Ekstraudstyr, der er undtaget fra registreringsafgiften, indgår ikke i beregningsgrundlaget for værdi af fri bil.

Beskatning

Værdien af fri firmabil er skattepligtig A-indkomst, hvorfor arbejdsgiveren løbende skal indeholde AM-bidrag og A-skat af beløbet.

Hvis medarbejderen foretager egenbetaling til arbejdsgiveren for firmabilen, skal denne egenbetaling fratrækkes den skattepligtige værdi.

Har en medarbejder fri bil, men hvor

arbejdsgiveren ikke vil betale for medarbejderens brug af firmabilen ved ferierejser i udlandet, kan medarbejderen aflevere sådanne brændstofbilag til arbejdsgiveren, som herefter kan nedsætte beskatningsgrundlaget for den dokumenterede egenbetaling.

Indberetnings-/oplysningspligt

Værdien af fri firmabil indberettes i felt 19, som tillige indgår i felt 13.

Hvis medarbejderen, som har fået firmabil stillet til rådighed, ikke samtidig oppebærer lønindkomst, opkræves AM-bidrag og A-skat heraf særskilt hos medarbejderen af Skattestyrelsen i forbindelse med udsendelse af årsopgørelsen.

Fri bil til hovedaktionær – udloddet som udbytte

Der skal ikke trækkes AM-bidrag og A-skat af fri bil, udloddet som udbytte til hovedaktionærer. Hovedaktionærer får imidlertid beskattet den fri bil som personlig indkomst og skal tillige betale AM-bidrag af værdien. Skattestyrelsen beregner AM-bidrag og A-skat i forbindelse med udsendelsen af årsopgørelsen.

Værdien af fri bil, udloddet som udbytte til hovedaktionærer, skal indberettes i felt 36. Der skal tillige anføres en kodeværdi 61 i felt 68. Værdien fastsættes efter samme regler som for medarbejdere.

Ladestander

Værdien af en ladestander inkl. installation, der er stillet til rådighed af en arbejdsgiver ved medarbejderens bopæl sammen med fri el- eller pluginhybridbil, beskattes som udgangspunkt ikke. Dette gælder også for hovedaktionærer, der får stillet fri bil til rådighed.

Ladestanderne medregnes ikke ved opgørelsen af bilen registreringsafgiftspligtige grundlag.

Stiller arbejdsgiver gratis opladning af medarbejderens private el-bil til rådighed på arbejdspladsen, er der tale om et skattepligtigt personalegode. Beskatningsgrundlaget er i dette tilfælde markedsprisen. Gratis opladning af medarbejderens private el-bil på arbejdspladsen anses af Skattestyrelsen for at være et ikke-

arbejdsrelateret personalegode omfattet af 1.400-kronersgrænsen.

Driftsudgifter, der indgår i beregningen af fri bil

Almindelige driftsomkostninger i form af brændstof, opladning, forsikringer, ejerafgift, vægtafgift, udligningsafgift, privatbenyttelsesafgift, vask og vedligeholdelse, parkering ved arbejdspladsen og kunderelateret parkering samt eventuelle arbejdsrelaterede vej-, bro- og færgeafgifter.

Broafgifter, færgebilletter og parkering m.v., der har et privat formål, indgår ikke i værdien af fri bil. Dette gælder også eventuelle parkerings- og fartbøder. Hvis arbejdsgiveren betaler for disse, vil medarbejderen skulle beskattes af arbejdsgiverens faktiske omkostninger, som er forbundet hermed, krone for krone.

Betalt brobizz

Udgifter til transporten mellem sædvanlig bopæl og arbejde er som udgangspunkt private udgifter, som arbejdsgiveren ikke kan godtgøre skattefrit.

Er passage over enten Storebælts- eller Øresundsbroen påkrævet for at komme fra sædvanlig bopæl til arbejdsstedet, er arbejdsgiverens betaling af brobizz ikke skattepligtig for medarbejderen, hvis der ikke tages fradrag for passagen som ligningsmæssigt befordringsfradrag.

Ved kørsel i egen bil kan der foretages befordringsfradrag for kørsel mellem sædvanlig bopæl og arbejde efter de almindelige regler inkl. for de kilometer, der køres over broen.

Ved kørsel i firmabil i forbindelse med erhvervmæssig kørsel eller kørsel sædvanlig bopæl – arbejde, skal der ikke ske yderligere beskatning.

Arbejdsgiverbetalt brobizz, der anvendes til anden privat kørsel end kørsel mellem sædvanlig bopæl – arbejde, er skattepligtig for medarbejderen. Den skattepligtige værdi udgør det beløb, som medarbejderen selv skulle have betalt for kørsel over broen. Selv om

medarbejderen har fri bil, skal der alligevel ske beskatning af den sparede udgift, fordi udgiften til brobizz ikke er en del af bilens driftsudgifter og derfor ikke er indeholdt i værdien af beskatning af fri bil.

Betalt færgetransport

Medarbejderen skal ikke beskattes af arbejdsgiverbetalt færgetransport, der udelukkende bruges i forbindelse med kørsel mellem sædvanlig bopæl og arbejde, uanset om kørslen sker i egen bil eller firmabil.



Medarbejderen har derfor ikke befordringsfradrag for udgifterne til færgetransporten.

En eventuel lønomlægning, mod at medarbejderen får betalt færgetransport i forbindelse med kørsel mellem sædvanlig bopæl og arbejde, anses ikke som egenbetaling, og medarbejderen har derfor fortsat ikke fradragsret for færgetransporten.

Gulpladebiler – lånt af arbejdsgiveren

Skattestyrelsen har åbnet for muligheden for at købe dagsbeviser, der giver ret til at køre privat i en gulpladebil med en totalvægt på op til 4 ton.

Der kan udelukkende indkøbes dagsbeviser til biler på gule plader, og altså ikke til biler på papegøjeplader.

Dagsbeviserne gælder i et døgn fra klokken 00:00 til 23:59 og skal købes, mindst 1 time før den private kørsel påbegyndes. Betaling skal ske med betalingskort, og dokumentationen (udskrift fra Skattestyrelsen) skal medbringes i bilen.

Medarbejderen kan købe op til 20 dagsbeviser pr. varebil pr. kalenderår.



Bemærk, at medarbejderen altid skal spørge arbejdsgiveren om lov til at "låne" varebilen, inden varebilen anvendes til private formål. Ønsker medarbejderen fx at låne varebilen i en forlænget weekend fra fredag til søndag, så skal medarbejderen indkøbe 3 dagsbeviser.

Fri bolig – helårsbolig

Medarbejdere, der får stillet fri bolig til rådighed af deres arbejdsgiver, skal beskattes, hvis medarbejderen enten ikke betaler for leje af boligen, eller betaler en husleje, der ligger under den faktiske markedsleje. Medarbejderen beskattes af forskellen mellem den faktiske betalte leje og markedslejen.

Hvis arbejdsgiveren selv lejer boligen, der stilles til rådighed for den ansatte, anvendes den leje, som arbejdsgiveren betaler, hvis der er tale om et lejeforhold mellem uafhængige parter (reel markedsleje).

Hvis arbejdsgiveren selv ejer ejendommen, skal arbejdsgiveren finde markedslejen, fx ved at se på lejeprisen på lignende boliger i området.

Forbrugsomkostninger

Hvis arbejdsgiveren ud over den helt eller delvis vederlagsfrie bolig tillige betaler forbrugsomkostninger af privat karakter, dvs. omkostninger, der normalt afholdes af lejeren, fx el, vand, varme m.v., skal den faktiske betaling herfor ligeledes beskattes hos medarbejderen.

Fraflytning

Hvis der til helårsboligen, som medarbejderen har fået stillet til rådighed, ikke er knyttet bopælspligt, men fraflytningspligt ved ansættelsens ophør, gives et nedslag på 10 % i markedslejen, og dermed i beskatningsgrundlaget.

Hvis arbejdsgiveren betaler el, varme og lignende, skal dette beskattes hos medarbejderen med den faktiske værdi.

Bopæls- og fraflytningspligt

Hvis der til helårsboligen, som medarbejderen

har fået stillet til rådighed, er knyttet såvel bopæls- som fraflytningspligt, gives et nedslag på 30 % i markedslejen og dermed i beskatningsgrundlaget.

Hvis arbejdsgiveren betaler el, varme og lignende, skal dette beskattes hos medarbejderen med den faktiske værdi, som arbejdsgiveren har afholdt.

Det skattepligtige beløb efter nedslaget på 30 % kan dog højst udgøre et maksimumbeløb, svarende til 15 % af medarbejderens pengeløn (sædvanlig pengeløn før AM-bidrag, A-skat og evt. pensionsbidrag).

Maksimumbeløbet skal dog mindst beregnes som 15 % af 160.000 kr./12 måneder.

Indberetnings-/oplysningspligt

Skatteværdien af fri helårsbolig til medarbejdere (ikke direktør m.fl.) beskattes som B-indkomst og skal indberettes af arbejdsgiveren i felt 50 "Værdi af fri helårsbolig".

Særregler – hovedaktionærer, direktører og andre medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform

Ovennævnte regelsæt finder ikke anvendelse for hovedaktionærer og direktører m.v., der har bestemmende indflydelse. Hvis der stilles fri bolig til rådighed for denne persongruppe, opfordrer vi til, at der rettes henvendelse til os for en nærmere afklaring.

Fri bolig - sommerbolig

"Sommerbolig" dækker over alle boliger, der har karakter af fritidsboliger, fx. sommerhus, fjeldhytte, ferielejlighed og lign.

Værdiansættelse i et medarbejderforhold sker – som omtalt i indledningen – efter skematiske værdiansættelsesregler, så den skattepligtige værdi opgøres som en procentdel af sommerboligens værdi.

Sommerboliger, der er beliggende i Danmark, værdiansættes med udgangspunkt i den offentlige ejendomsvurdering pr. 1. oktober

i året forud for brugsåret. Er sommerboligen derimod beliggende i udlandet, sker værdiansættelsen med udgangspunkt i et skøn over boligens værdi pr. 1. januar i brugsåret.

For ugerne 22-34 udgør den skattepligtige værdi 0,5 % af ejendomsværdien pr. uge. For årets øvrige uger udgør den skattepligtige værdi 0,25 % af ejendomsværdien pr. uge.



Er sommerboligen til rådighed mindre end en uge, foretages en forholdsmæssig fordeling op til nærmeste hele antal døgn. Er sommerboligen fx kun til rådighed 6 timer én dag, værdiansættes råderetten, som om boligen har været til rådighed ét helt døgn.

Betaler medarbejderen i brugsåret arbejdsgiveren delvist for råderetten, nedsættes den skattepligtige værdi af sommerboligen med det betalte beløb. Betaler medarbejderen fuldt ud for benyttelsen af arbejdsgiverens sommerhus, skal der ikke ske nogen beskatning.

Indberetnings-/oplysningspligt

Den skattepligtige værdi af sommerbolig – stillet til rådighed i Danmark eller i udlandet – beskattes som B-indkomst og skal indberettes af arbejdsgiveren i felt 51 "Værdi af fri sommerbolig".

Særregler – hovedaktionærer, direktører og andre medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform

Hovedaktionærer, direktører og andre medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform skal betale både AM-bidrag og A-skat af værdien af opholdet i en sommerbolig, som selskabet ejer.



De pågældende anses som udgangspunkt for at have rådighed over huset hele året, og værdien af råderetten ansættes til 16,25 % af ejendommens værdi, fordi beskatningsgrundlaget fastsættes med udgangspunkt i de samme takster, som gælder for almindelige ansatte. Eventuelle egenbetalinger til selskabet fratrækkes den beregnede værdi.

Hvis sommerhuset er stillet til rådighed for flere hovedaktionærer, direktører m.fl., skal værdien fordeles ligeligt mellem parterne uanset den indbyrdes brug af huset.

Fri telefon

Beskatning af fri telefon sker med 3.500 kr. årligt (2026-satser).

Beskatningen foretages forholdsmæssigt, hvis medarbejderen kun har haft rådighed over telefonen i en del af året – dog min. 1 måned.

Ved fri telefon forstås fastnet- eller mobiltelefoner, inkl. oprettelse-, abonnements- og forbrugsudgifter samt anskaffelse af selve telefonen.



Man kan som arbejdsgiver kun stille én fri telefon til rådighed for medarbejderen, medmindre der er en åbenlys begrundelse for, at medarbejderen får stillet mere end én telefon til rådighed.

Arbejdsgiveren kan alene stille fri telefon til rådighed for medarbejderen.

Medarbejderens husstand kan benytte den fri telefon, men må ikke være stillet til rådighed for denne.

Der må imidlertid ikke være tale om, at arbejdsgiveren direkte stiller goderne til rådighed for medarbejderens ægtefælle, børn, venner m.v. Arbejdsgiverens betaling af goder, herunder fri telefon, som stilles til rådighed for øvrige personer i medarbejderens husstand eller vennekreds, er skattepligtige for medarbejderen udover dennes beskatning af fx egen fri telefon.

Værdiansættelsen af goderne, der stilles til rådighed for øvrige personer, sker efter de almindelige regler i ligningslovens § 16, stk. 1. Medarbejderen skal således også beskattes af markedsværdien af de goder, der stilles til rådighed for andre i husstanden eller vennekredsen.

Det er rådigheden over telefonen til privat brug, der udløser beskatning. Telefonen formodes at være til privat brug, hvis medarbejderen tager den med hjem. En arbejdsgiverbetalt fastnettelefon vil altid blive anset for at være til privat brug. For at afkræfte denne formodning

skal der være indgået en tro og love-erklæring mellem medarbejderen og arbejdsgiveren om, at telefonen er en arbejdstelefon, der kun anvendes arbejdsrelateret.

Arbejdsgiveren skal føre løbende kontrol med, at aftalen overholdes. Kontrollen kan fx gennemføres ved gennemgang af opkaldsloggen uden for normal arbejdstid eller ved at holde øje med de løbende telefonregninger m.v. Udkast til tro og love-erklæring kan efterspørges hos os.

Enkeltstående private opkald i arbejdstiden vil ikke udløse beskatning, og dette gælder også i de tilfælde, hvor der er indgået en tro og love-erklæring. Ved vurderingen af, om telefonen kun bruges til enkeltstående opkald, ses på medarbejderens brug – at brugen af telefonen ikke erstatter en privat telefon.

Er telefonen stillet til rådighed ved lønoplægning/bruttolønsordning, kan ovenstående formodning ikke afkræftes. Dermed vil der skulle ske beskatning af fri telefon i sådanne situationer.

Fri datakommunikation

Fri datakommunikation beskattes ikke, hvis der er adgang til arbejdsgiverens netværk. Ordet netværk skal forstås i bred forstand; medarbejderen skal have adgang til samme programmer og dokumenter hjemmefra, som på arbejdspladsen. Det er ikke nok at have adgang til mails, kalender og arbejdsgiverens hjemmeside.

Ri har ved et bindende svar fået bekræftet, at arbejdsgiver kan tilbyde medarbejderen fri datakommunikation, ved at medarbejderen afleverer et afregningsbilag til arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren herefter friholder medarbejderen for omkostningen krone for krone. Det er dermed ikke et krav, at datakommunikationsforbindelsen oprettes i arbejdsgiverens navn, og fakturaen udstedes til arbejdsgiveren. I stedet kan arbejdsgiveren og medarbejderen vælge at bruge udlægsreglerne.

Både telefon og datakommunikation

Har medarbejderen både telefon og

datakommunikation til rådighed, vil rådigheden over fri telefon udløse beskatning på årligt 3.500 kr. (2026-sats) – uanset om der også er fri datakommunikation stillet til rådighed.

Flere af samme gode

Der skal foreligge en reel arbejdsmæssig begrundelse, hvis medarbejderen skal have flere af samme goder stillet til rådighed, uden at dette skal få yderligere skattemæssige konsekvenser.

Ægtefællerabat

Der gives en ægtefællerabat på beskatningen af fri telefon med 25 % hos hver ægtefælle, hvis ægtefællerne er samlevende ved årets udgang. Det er dog en betingelse, at ægtefællerne tilsammen har en skattepligtig værdi af fri telefon på minimum 4.600 kr. i året (2026-sats), for at "rabatten" udløses.



Rabatten beregnes automatisk af Skattestyrelsen på årsopgørelsen.

Indberetnings-/oplysningspligt

Værdien af fri telefon er AM-bidragspligtig og A-skattepligtig og skal løbende indberettes i felt 20.

Frikort til offentlig befordring

Som ved beskatning af fri firmabil er det adgangen til fri transport, og ikke den faktiske benyttelse, der beskattes.

Beskatning af transporten mellem sædvanlig bopæl og arbejde finder dog kun sted, hvis medarbejderen selv oplyser befodringsfradrag på årsopgørelsen for denne strækning, og herefter med et beløb, svarende til dette befodringsfradrag.

I den forbindelse henledes opmærksomheden på, at hvis en medarbejder med frikort til offentlig transport hellere vil transporteres på anden måde, fx bil, finder beskatning af frikortet alligevel sted, hvis der foretages befodringsfradrag. I dette tilfælde er det derfor nødvendigt at fraskrive sig adgangen til frikortet ved at aflevere dette retur til arbejdsgiveren for at undgå beskatning.



Hvis de offentlige transportmidler på strækningen ikke kører på det pågældende tidspunkt, fx fordi medarbejderens transport mellem sædvanlig bopæl og arbejde sker inden første eller sidste afgang, kan medarbejderen tage befodringsfradrag uden af skulle beskattes af værdien af fri befodrning for denne strækning.

Der foreligger ikke krav til arbejdsgiveren om at kontrollere medarbejderens anvendelse af fx det arbejdsgiverbetalte "månedskort", men kortet må kun dække strækningen mellem sædvanlig bopæl og arbejde. Anvender medarbejderen også kortet i fritiden, er det medarbejderen, som selv vil skulle selvangive værdien af den private anvendelse på årsopgørelsen.

Indberetningspligt

Arbejdsgiveren skal indberette med et kryds i felt 63 "Frikort til offentlig befodrning".

Gaver

Beskatningen og indberetningspligten af gaver afhænger af værdien af gaven, samt om den udbetales som kontanter eller gives som en tinggave.

En arbejdsgiver kan give sine medarbejdere gaver op til en samlet værdi på 1.400 kr. i løbet af kalenderåret uden at skulle indberette værdien af gaverne. Julegaver fra arbejdsgiveren medregnes i 1.400-kronersgrænsen. Isoleret set beskattes julegaver til en værdi af indtil 1.000 kr. ikke.

Eksempel

Arbejdsgiveren giver en julegave til 1.000 kr. I årets løb har medarbejderen fået "smågaver" til en samlet værdi af 500 kr. Medarbejderen bliver skattepligtig af "smågaverne" til 500 kr.

Arbejdsgiveren giver en julegave til 1.100 kr. I årets løb har medarbejderen fået "smågaver" til en samlet værdi af 400 kr. Medarbejderen bliver skattepligtig af hele beløbet på 1.500 kr.

Det er ikke et krav, at personalegoderne er til brug for arbejdet. Goderne må dog ikke kunne konverteres til kontanter (fx et gavekort). 1.400-kronersgrænsen gælder for medarbejderen – uanset antallet af arbejdsgivere.

Gevinster ved lotterier

Gevinster vundet ved et lotteri eller lodtrækning hos en arbejdsgiver, vil være skattepligtig indkomst for medarbejderen efter samme regelsæt, som beskrevet lige ovenfor.

Lotterier, der alene udbydes til en begrænset

kreds, vil aldrig kunne omfattes af Lov om spil.

Kantineordninger

Medarbejdere, som får hel eller delvis gratis frokost i arbejdsgiverens kantine, er principielt skattepligtige af værdien heraf med et beløb svarende til besparelsen i privatforbruget, hvilket normalt vil være arbejdsgiverens indkøbs- eller fremstillingspris.



For at undgå for mange tvister mellem virksomheder, medarbejdere og Skattestyrelsen om værdien af kantineordninger m.v., har Skattestyrelsen fastsat satser for værdien af kantineordninger og betingelser knyttet hertil. Skattestyrelsen har fastsat en minimumsgrænse på 15 kr. pr. dag for et standardmåltid uden drikkevarer og 20 kr. pr. dag inkl. drikkevarer.

Hvis medarbejdernes betaling til arbejdsgiveren er under denne minimumspris, skal medarbejderen beskattes af forskellen mellem medarbejderbetalingen og arbejdsgiverens kostpris. Foreligger der ingen medarbejderbetaling, skal medarbejderen beskattes fuldt ud. Arbejdsgiveren er indberetningspligtig af markedsværdien (kostprisen) af måltidet.

Ydes der kun fri kost i et begrænset omfang og i særlige tilfælde, fx i tilfælde af overarbejde, omfattes dette gode af bagatelgrænsen på

7.600 kr. (2026-satser).

For køkken- og serveringspersonale, private sygeplejersker, sygehuspersonale, medhjælper ved landbrug og hushjælp har Skatterådet fastsat takster for fri kost, hvorfor der for disse grupper ikke skal henses til det faktisk sparede privatforbrug.

Indberetnings-/oplysningspligt

Arbejdsgiveren har ikke indberetningspligt, hvorfor medarbejderen skal oplyse værdien som B-indkomst, hvis besparelsen skønnes at være væsentlig.

Værdi af fri kantineordning skal indberettes i felt 55.

Kontingenter

Hvis virksomheden betaler medarbejderens kontingenter til fx fagforeninger og interesseforeninger, skal virksomheden beregne AM-bidrag og A-skat af kontingentet.

Kontingenter, som arbejdsgiveren betaler for medarbejderen, skal indberettes i felt 13.

Hvis virksomheden tegner et kollektivt firmakontingent til en forening, hvis aktiviteter medarbejderen frit kan deltage i, skal der ikke trækkes AM-bidrag eller A-skat af kontingentet. Værdien skal heller ikke indberettes.

Kritisk sygdomsforsikring

Det er muligt at forsikre sig i tilfælde af nærmere definerede kritiske sygdomme. Forsikringen giver ret til at få udbetalt en aftalt sum, der kan anvendes efter eget ønske.

Af kritiske sygdomme kan bl.a. nævnes kræft, blodprop i hjertet, større organtransplantationer samt nyrsvigt. Den konkrete dækning fremgår af forsikringspolice.

Forsikring ved kritisk sygdom kan både tegnes af arbejdsgiveren og af den forsikrede selv.

Betaler arbejdsgiveren præmien, beskattes den forsikrede af præmien på samme måde

som en lønindtægt, og arbejdsgiveren har fradrag for præmien. Efter vores opfattelse skal indberetningen ske løbende - ligesom præmie til gruppelivsforsikringer.

Betaler den forsikrede selv præmien, er der ingen fradragsret for den betalte præmie.

Den udbetalte forsikringssum er skatte- og afgiftsfri.

Parkeringsplads

Parkeringsplads, som stilles til rådighed af arbejdsgiveren til brug for arbejdet, er fritaget for beskatning, uanset om parkeringspladsen er på arbejdsgiverens ejendom eller i nærheden af denne, eller om udgiften til parkeringsplads betales af arbejdsgiveren ved fx refusion af parkometerafgift (parkeringsapp).



Skattefriheden af godet bevirker, at dette ikke indgår i målingen af bagatelgrænsen.

Stiller arbejdsgiveren et parkeringskort til rådighed for sine medarbejdere af hensyn til arbejdets udførelse, vil medarbejderen ikke skulle beskattes heraf. Arbejdsgiveren skal ikke indberette til skattemyndighederne, at denne har stillet parkeringskort til rådighed for sine medarbejdere til brug for arbejdet.

Værdien af en eventuel privat benyttelse af parkeringskortet skal medarbejderen selv medtage på årsopgørelsen, hvis der er tale om et væsentligt beløb. Betaler arbejdsgiveren for medarbejderens parkeringsbøder, er medarbejderen skattepligtig af værdien heraf.

PC

Privat brug af en pc med sædvanligt tilbehør, der er stillet til rådighed til brug for arbejdet, beskattes ikke. Ved sædvanligt tilbehør forstås "almindeligt forekommende tilbehør", såsom skærm, mus, tastatur og printer m.v. af almindelig størrelse og standard.

En tablet – fx iPad – bliver af Skattestyrelsen betragtet som en pc og ikke en telefon. Modsat betragtes en iPhone som en telefon og ikke en pc.

Stiller arbejdsgiveren tilbehør til pc'en til privat rådighed uden selve pc'en, vil tilbehøret ikke blive omfattet af skattefriheden. Der vil i stedet skulle ske beskatning, svarende til markedsløjen.

Det samme gælder, hvis pc inkl. tilbehør stilles til rådighed uden arbejdsmæssig begrundelse.

Flere af samme gode

Der skal foreligge en reel arbejdsmæssig begrundelse, hvis medarbejderen skal have flere af samme goder stillet til rådighed, uden at dette skal få yderligere skattemæssige konsekvenser.

PC ved lønomlægning

Hvis medarbejderen kompenserer arbejdsgiveren i form af lønomlægning, vil medarbejderen skulle medregne et beløb, svarende til 50 % af pc'ens nypris til den skattepligtige indkomst i de år, hvor pc'en er til rådighed – typisk i 3 år.

Disse regler minder meget om de "værnsregler", der var gældende fra før multimediebeskatningen.

Hjemmearbejdsplads

Hjemmearbejdspladser blev som følge af COVID-19 hverdag for mange lønmodtagere, særligt inden for kontorfaciliteterne. Tiden med COVID-19 har vist, at hjemmearbejde sagtens

kan lade sig gøre, og at flere arbejdsgivere nu også er begyndt at tilbyde muligheden til deres medarbejdere.

Hovedregel

Ligesom et almindeligt kontor består en hjemmearbejdsplads af en række løsørengstande, som er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde fra hjemmet.

Disse kan fx omfatte:

- Hæve-/sænkebord
- Kontorstol/underlag
- Printer
- Docking-station
- Lampe/belysning
- Telefon/internetforbindelse
- M.fl.

Beskatning af arbejdsgiverbetalt telefon og internetforbindelse er behandlet under afsnittet om beskatning af fri telefon.

Som hovedregel beskattes medarbejderen ikke, hvis arbejdsgiver stiller en hjemmearbejdsplads til rådighed. Dette forudsætter dog, at de løsørengstande, som arbejdsgiveren stiller til rådighed, både økonomisk og kvalitetsmæssigt ikke overstiger det, der er tilgængeligt på arbejdspladsen.

Skattefriheden forudsætter derudover også, at:

- Arbejdsgiver afholder udgiften til løsørengstandene
- Arbejdsgiver beholder ejendomsretten over løsørengstandene
- Løsørengstandene overvejende er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet.

Undtagelse

Skulle Skattestyrelsen vurdere, at ovenstående betingelser for skattefrihed ikke er opfyldt, vil medarbejderen skulle beskattes af hjemmearbejdspladsen. Beskatningsgrundlaget er markedsværdien af de løsørengstande, som er stillet til rådighed.

Vi er ikke bekendt med, at der foreligger

en offentliggjort praksis om, hvorvidt privat benyttelse af løsørengstandene er skattepligtig for medarbejderen, samt hvorledes det skal beskattes.

Stilles hjemmearbejdspladsen til rådighed for medarbejderen af hensyn til arbejdet, er det vores opfattelse, at bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede personalegoder kan anvendes, 7.600 kr. (2026-satser). Her skal man være opmærksom på, at andre personalegoder også kan indgå i beskatningsgrundlaget. For nærmere herom henviser vi til afsnittet om bagatelgrænser.



Markedsværdien af løsørengstande beskattes som B-indkomst uden AM-bidragspligt. Beskatningsgrundlaget kan efter vores opfattelse ansættes til det beløb, som inventaret kan lejes til i almindelig fri handel over låneperioden.

Fradragmuligheder

Udgangspunktet er, at Skattestyrelsen fortolker fradragmulighederne restriktivt. Det betyder, at medarbejderen som hovedregel ikke kan fradrage udgifter til hjemmearbejdsplads, som medarbejderen selv har afholdt. Kun i ganske særlige og enkeltstående tilfælde viser praksis, at medarbejderen kan få godkendt fradraget.

Hvis Skattestyrelsen accepterer, at medarbejderen er berettiget til fradrag for udgifter til en hjemmearbejdsplads, er der kun fradrag for udgifter, der overstiger bundgrænsen på 7.600 kr. (2026-satser). Fradraget er et ligningsmæssigt fradrag.

Tilskud til personaleklubber

Som udgangspunkt er medarbejderne skattepligtige af arbejdsgiverens betaling af aktiviteterne i personaleklubben.

Dette gælder dog ikke, hvis:

1. Tilskuddet fra arbejdsgiveren er uden væsentlig værdi, og aktiviteten stilles til rådighed på arbejdspladsen som led i almindelig personalepleje, eller
2. Tilskuddet ikke reelt er stillet til rådighed af arbejdsgiveren.

Det er ikke muligt at sætte et fast beløb for "uden væsentlig værdi", men Skattestyrelsen har tidligere afgjort, at grænsen går ved 1.500 kr. for fx en sundhedsundersøgelse.

Desuden anses arbejdsgiverens tilskud normalt ikke for at være af væsentlig værdi, hvis medarbejderen betaler et tilsvarende beløb i kontingent. Dog må arbejdsgiverens betaling ikke være af væsentlig værdi.

Skattestyrelsen har i styresignal tilbage fra juni 2011 oplyst, at et tilskud fra arbejdsgiveren på 2.000 kr. årligt efter deres opfattelse er af væsentlig værdi, også selv om medarbejderen betaler et tilsvarende kontingent. Hvorvidt beløbsgrænsen har rykket sig siden 2011, kan vi ikke give et klart og entydigt svar på. Det kan være en meget konkret vurdering.

Godet anses ikke reelt for stillet til rådighed af arbejdsgiveren, hvis denne ikke har nogen indflydelse på, hvorledes tilskuddet bliver anvendt. Modsat hvis arbejdsgiveren har bestemmende indflydelse i personaleklubben.

Arbejdsgiveren har indberetningspligt af de ydede skattepligtige tilskud, medmindre tilskuddet anses for at være af "uvæsentlig værdi".

Særligt omkring udlodninger fra kunstforeninger

Som udgangspunkt er udlodninger fra kunstforeninger skattepligtig indkomst ud fra den subjektive værdi for modtageren.

Modtageren kan fratække årets kontingent i denne subjektive skattepligtige værdi. Modtageren har oplysningspligt overfor Skattestyrelsen via årsopgørelsen, da kunstforeningen typisk ikke vil være skattepligtig efter fondsbeskatningsloven og dermed ikke indberetningspligtig.

Personalelån

Et personalelån kan ydes såvel rentefrit som mod betaling af en på gældsstiftelsestidspunktet fastsat rente.



Hvis lånet forrentes med en rente, der er lavere end renten på almindelige markedsvilkår eller slet ikke forrentes, skal medarbejderen beskattes af den opnåede rentefordel.

Udgangspunktet for beskatningen er værdien af forskellen mellem den betalte rente og referencerenten efter lov om finansiel virksomhed. Referencerenten for perioden 1. januar 2025 – 30. juni 2025 er fastsat til 2 % og for perioden 30. juli 2025 til 31. december 2025 til 1 %.

Den aktuelle referencerente kan findes via dette link: finansstilsynet.dk/da/Tal-og-fakta/Oplysninger-for-virksomheder/Rente-til-beregning-af-reserver.aspx

Hvis den betalte rente er lavere end referencerenten, men svarer til de almindelige markedsvilkår eller modsvarer arbejdsgiverens omkostninger, sker der ikke beskatning.

For medarbejdere i finanssektoren skal der kun ske beskatning, hvis lånet er ydet til en lavere rente, end hvad der svarer til arbejdsgiverens omkostninger (kostprisen for de penge, der udlånes) i forbindelse med lånet.

Ved eventuel eftergivelse af et personalelån skal det eftergivne beløb tillægges den indkomst, som arbejdsgiveren skal trække AM-bidrag og A-skat af.



Indberetnings-/oplysningspligt

Hvis rentefordelen på personalelånet er skattepligtigt, skal arbejdsgiveren indberette

dette med et kryds i felt 55 "Værdi af andre personalegoder".

Medarbejderen skal selv oplyse rentefordelen som B-indkomst på årsopgørelsen, hvoraf der ikke skal betales AM-bidrag.

Rabatter/medarbejderkøb

Der skal ikke beregnes AM-bidrag eller A-skat af rabatter, som en arbejdsgiver yder til medarbejderne i forbindelse med medarbejderkøb, ligesom rabatten ikke skal indberettes. Rabatten vil dog være skattepligtig for medarbejderen, hvis den overstiger arbejdsgiverens indkøbs- eller fremstillingspris. Medarbejderen skal selv oplyse værdien af rabatten på årsopgørelsen. Skattebetalingen sker således via årsopgørelsen.

Betaler arbejdsgiveren et gebyr til en anden virksomhed for at administrere en rabatkortordning for medarbejderne, er der tale om et skattepligtigt gode for den enkelte medarbejder.

Arbejdsgiveren skal indeholde AM-bidrag og A-skat af administrationsgebyret samt indberette dette i felt 56.

Reception for medarbejdere

Indledningsvis kan det oplyses, at udgifter afholdt til medarbejderreceptioner normalt ikke beskattes hos medarbejderen.

Dette skyldes bestemmelsen om, at hvis receptionen ud over at markere en privat mærkedag har en konkret forretningsmæssig begrundelse for arbejdsgiveren, vil receptionen i de fleste tilfælde være skattefri for medarbejderen.

Ved vurderingen af en eventuel skattepligt for medarbejderen eller ikke, skal der bl.a. henses til den forretningsmæssige begrundelse for arrangementet, herunder særligt:

- Indbydelsens indhold og form
- Om receptionen er åben for offentligheden
- Er der efter traktementets omfang, pris og

- servering alene tale om mindre servering
- Antallet af familie og venner i forhold til personer med tilknytning til arbejdsgiverens aktiviteter.

For ledende medarbejdere og direktører med særlig indflydelse på egen aflønning m.v., herunder hovedaktionærer og -anpartshavere, har der gennem tiden udviklet sig en skærpet praksis for beskatning af receptioner og fødselsdage m.v., når der også deltager private gæster.

Studie- og forretningsrejse

Ved foretagelse af forretningsrejser og studierejser m.v. opstår spørgsmålet om, hvorvidt medarbejdere og hovedaktionærer m.v. skal beskattes heraf.

Som udgangspunkt gælder, at medarbejdere og hovedaktionærer m.v., der foretager en rejse på vegne af arbejdsgiveren/virksomheden og betalt af arbejdsgiveren/virksomheden, ikke er skattepligtige heraf, hvis der er tale om egentlig forretningsrejse.

Skattefriheden gør sig ligeledes gældende for studierejser af generel karakter, hvis formål primært tilgodeser arbejdsgiverens/virksomhedens interesser.

Har studierejsen derimod karakter af hel eller delvis ferie, fordi denne indeholder et turistmæssigt islæt, beskattes rejsedeltageren af den private del af rejsen.

Skattemyndighederne har hen over tiden måtte ændre holdningen til kurser, der afholdes i udlandet, herunder på almindelige turistlokationer, når kursets indhold og længde er tilstrækkeligt fagligt begrundet.

Efter praksis anvendes begrebet "et ikke ubetydeligt turistmæssigt islæt" ved vurdering af, om beskatning af privat del skal finde sted.

Værdiansættelse af den skattepligtige private andel

For medarbejdere sker værdiansættelsen og beskatningen med udgangspunkt i godets (den

private del) markedsværdi, jf. ligningslovens § 16, stk. 3.

Den skattepligtige værdi er at betragte som B-indkomst, hvoraf der ikke skal betales AM-bidrag. Arbejdsgiveren har ikke indberetningspligt, men medarbejderen har selv oplysningspligt på årsopgørelsen.

Kombinationsrejser

Hvis en forretningsrejse kombineres med ferie, fx en forretningsrejse til Rom efterfulgt af ferie samme sted, skal der ske beskatning af ferierejsens værdi efter samme regelsæt som nævnt ovenfor vedrørende medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer m.v.

For medarbejdere gælder dog, at en forlængelse af forretningsrejsen med ferie er omfattet af den skattefrie bundgrænse på 7.600 kr. for personalegoder (2026-satser), hvis forlængelsen ikke medfører en merudgift for arbejdsgiveren.

Sponsorbilletter

Medarbejdere, der modtager fribilletter til sportsarrangementer og kulturelle arrangementer, skal ikke beskattes, hvis fribilletterne er modtaget fra arbejdsgiveren. Fribilletten kan også være sæson- eller årskort.



Det er dog en betingelse for skattefriheden, at arbejdsgiveren er sponsor, og at sponsoratet ikke er indgået for at opnå fribilletterne, men for den reklameværdi det måtte have.

Ved koncernforhold er det vigtigt, at alle selskaber deltager i sponsoraftalen, så alle selskaber kan betragtes som "arbejdsgiver" i forhold til den enkelte medarbejder.

Skattefriheden gælder uanset det årlige antal fribilletter samt evt. medfølgende mad og drikke som led i arrangementet.

Betaler arbejdsgiver for transporten til arrangementet, eller er der eventuelt inkluderet transport- eller rejseudgifter i fribilletterne, er medarbejderen skattepligtig af værdien af selve transporten.

Firmafester for arbejdsgiverens medarbejdere, hvor arbejdsgiveren afholder alle udgifter, er ikke skattepligtige for deltagerne. Det kan fx være julefrokost, sommerfester, DHL-arrangementer m.v.

Arbejdsgiverbetalte sundhedsudgifter

Arbejdsgiverbetalte sundhedsudgifter er under nogle nærmere omstændigheder skattefrie for medarbejderne.

Hvis arbejdsgiveren har valgt at tegne en sundhedsforsikring, er præmien for denne forsikring skattepligtig indkomst for medarbejderen. Dette gælder, uanset om betalingen sker som et led i en generel ordning, eller hvis arbejdsgiveren vælger kun at betale for enkelte medarbejdere. Det er alene præmien, der er skattepligtig indkomst for medarbejderne, og ikke de behandlinger, der dækkes af forsikringen.



Hvis udbydere af sundhedsforsikringer har foretaget en opdeling af præmien i en arbejdsrelateret del og en privat del samt udstedt forsikringspolice for hver del af præmien, er alene den private præmie skattepligtig indkomst for medarbejderen.

Præmien er A-indkomst med indeholdelse af AM-bidrag og skal indberettes i felt 26. Om beskattningen og indberetningen skal ske løbende eller en gang årligt, afhænger af, om sundhedsforsikringen dækker, så længe medarbejderen er ansat, eller for en fast periode. Hvis forsikringen alene dækker, så længe medarbejderen er ansat hos

arbejdsgiveren, skal beskatning og indberetning ske løbende. Hvis forsikringen dækker for en fastsat periode uanset ansættelsesperioden, skal beskatningen og indberetningen ske på betalingstidspunktet af forsikringspræmien.

En lang række sundhedsforsikringer har sammenhæng med en firmapensionsordning, hvortil arbejdsgiveren indbetaler. I sådanne tilfælde kender arbejdsgiveren ikke prisen på sundhedsforsikringen. I disse tilfælde – altså i tilfælde, hvor sundhedsforsikringen indgår som en ikke adskilt del af en pensionsordning – er det forsikringselskabet/pensionskassen, som skal indeholde AM-bidrag og indberette præmien til Skattestyrelsen.

Behandling for misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler samt rygeafvænning

Arbejdsgiverbetaling for behandling for misbrug af medicin, alkohol eller andre rusmidler samt rygeafvænning er skattefrit for medarbejderen.

Det er uden betydning, om arbejdsgiveren direkte betaler selve behandlingsudgiften, eller arbejdsgiveren indirekte betaler i form af en forsikringspræmie eller ved ydelse af et rentefrit lån til medarbejderen.

Skattefriheden er betinget af, at der foreligger en skriftlig lægeerklæring om, at medarbejderen har behov for en behandling for misbruget. Undtaget herfra er rygeafvænning.

Det er som udgangspunkt desuden en betingelse for skattefriheden, at udgiften afholdes som led i arbejdsgiverens generelle personalepolitik over for alle virksomhedens medarbejdere. Tilbuddet kan dog begrænses efter generelle kriterier om anciennitet og antal arbejdstimer.

Øvrige behandlinger/forebyggende

Af sundhedsbehandlinger kan nævnes massage, zoneterapi, fysioterapi, kiropraktik, akupunktur, fodterapi/fodplejebehandling. Disse behandlinger kan være skattefrie for medarbejderen.

Det er dog et krav for skattefriheden, at behandlingerne sker til forebyggelse af eller behandling af arbejdsrelaterede skader.

Sundheds-/helbredsundersøgelser

Sundhedsundersøgelser kan i særlige tilfælde være skattefrie for medarbejderne, mens egentlige helbredsundersøgelser normalt altid vil være skattepligtige for medarbejderne.

Fitness og motion

En arbejdsgiver kan skattefrit stille motionsfaciliteter til rådighed på arbejdspladsen. Skattefriheden er dog betinget af, at tilbuddet gælder samtlige medarbejdere.



Deltagelse i DHL-stafetten er ligeledes normalt skattefrit for medarbejderne.

Dækker arbejdsgiveren medarbejderens private udgifter til fitness m.v., er værdien heraf skattepligtig for medarbejderen, dog omfattet af bagatelgrænsen på 1.400 kr. for ikke-arbejdsrelaterede personalegoder (2026-satser).

Medielicens, kabel-tv/abonnement m.v.

Hvis arbejdsgiveren betaler medarbejderens medielicens eller abonnementsudgifter til betalingskanaler m.v., er disse udgifter som udgangspunkt skattepligtige for medarbejderen.

Værdiansættelsen sker med udgangspunkt i ligningslovens § 16, stk. 3, så medarbejderen beskattes af den faktisk dækkede udgift, som

arbejdsgiveren afholder.

Der er flere internetudbydere, der tilbyder tv-pakker sammen med internetforbindelsen. Skattestyrelsen har udtalt, at medarbejderne skal beskattes af tv-pakkernes markedsværdi, typisk forskellen mellem pakken uden tv og pakken med tv.

Indberetnings-/oplysningspligt

Arbejdsgiveren har indberetningspligt med den faktiske udgift, som skal indberettes i felt 53 "Værdi af fri medie-/radiolicens".

En arbejdsgiverbetalt tyverialarm anses som et skattepligtigt gode.

Dette gælder også, selv om alarmen er opsat for at beskytte arbejdsgiverens ejendom på medarbejderens bopæl eller arbejdsgiverens løsøre på bopælen.

Beskatningsgrundlaget er markedsværdien af tyverialarmen. Hvis arbejdsgiveren har fået rabat i forhold til markedsprisen, kan denne værdi lægges til grund, dvs. arbejdsgiverens faktiske omkostninger.

Arbejdsgiverbetalt uddannelse

Arbejdsgiverbetaling af alle typer uddannelser inkl. kurser er som udgangspunkt skattefri for medarbejderen, jf. ligningslovens § 31.

Hvem er omfattet?

- Medarbejdere og tidligere men nu afskedigede medarbejdere.
- Medlemmer af bestyrelser, udvalg, kommissioner, råd, nævn eller andre kollegiale organer.

Ovenstående betyder, at der vil være skattefrihed for betalte ydelser til kurser, hjælp til påbegyndelse af uddannelse eller omskoling, som en arbejdsgiver tilbyder for at hjælpe en afskediget medarbejder.



Studertermedhjælpere kan under ansættelsen via en lønomlægning/bruttolønsordning opnå arbejdsgiverbetalte studiebooks. Skatterådet har accepteret, at studiebooksene kan gives til studentermedhjælperen til eje, og at de ikke efter studiets ophør skal returneres til arbejdsgiveren.

Hvilke uddannelser og kurser?

Der er tale om et bredt udsnit af uddannelser og kurser inden for alle typer af grund-, efter- og videreuddannelser, og skattefriheden omfatter bl.a. ydelser i forbindelse med:

- Ungdomsuddannelser, fx erhvervsuddannelser.
- Korte og mellemlange uddannelser.
- Mellemlange videregående uddannelser.
- Lange videregående uddannelser, der erhverves på universiteter og andre højere uddannelsesinstitutioner.
- Alle typer af efter- og videreuddannelser, som erhverves i tilknytning hertil.

Vær opmærksom på, at der gælder andre regler for selvstændigt erhvervsdrivende og honorarmodtagere m.fl.

Hvilke ydelser er skattefrie?

- Skole- eller deltagerbetaling. Dækning af udgifter til erhvervelse af kørekort til almindelig bil kan dog ikke ydes skattefrit, medmindre arbejdsgiveren m.v. har pligt til at afholde udgiften som en del af uddannelsen til fx mekaniker.
- Dækning af udgifter til bøger og materialer, som er relevante for uddannelsen eller kurset.
- Godtgørelse til dækning af udgifter til logi, kost og småfornødenheder med de satser, der kan udbetales i forbindelse med tjenesterejser. For logi er satsen 268 kr. pr. døgn og for kost og småfornødenheder 625 kr. pr. døgn (2026-satser). Arbejdsgiver kan i stedet skattefrit dække udgifterne efter regning i uddannelses- eller kursusperioden.
- Befordringsgodtgørelse for kørsel i egen bil eller på egen motorcykel, hvis godtgørelsen ikke overstiger 2,28 kr. pr. km (2026-satser). Arbejdsgiver kan også her i stedet skattefrit dække de faktiske udgifter til anden befordring, fx et togkort.
- Personer, som kører til et uddannelsessted, hvor den pågældende modtager undervisning i efteruddannelse som led i arbejdet, kan fortsat anvende reglerne om skattefri befordringsgodtgørelse efter ligningslovens § 9 B vedrørende erhvervsmæssig kørsel.
- Godtgørelsen for kørsel i egen bil udgør for 2026 maksimalt 3,94 kr. pr. km for de første 20.000 km og 2,28 kr. pr. km for de resterende.





Udgivet af RI

Ri Statsautoriseret
Revisionspartnerselskab
Skagensgade 1
DK-2630 Taastrup

+45 43 50 50 50
kbh@ri.dk

CVR-nr. 44 52 80 45
EAN-nr. 5797200131522