

Gåvor till anställda och kunder

För att uppmuntra sina medarbetare är det inte ovanligt att en arbetsgivare ger sina medarbetare en gåva. Det är heller inte ovanligt att ge en gåva till sina kunder i syfte att förstärka affärsrelationen. Men det finns regler att rätta sig efter för att hantera detta korrekt skattemässigt.

En gåva till en arbetstagare från arbetsgivaren är normalt en skattepliktig förmån för den anställda eller uppdragstagare (härefter inryms uppdragstagare i benämningen anställd). Dessa gåvor anses vara ett utflöde ur anställningen och ges på grund av den anställdes prestation. Utan anställningen hade den anställda inte fått gåvan. Det finns dock några undantag från denna huvudregel och det är när arbetsgivaren ger en julgåva, jubileumsgåva eller minnesgåva. Utöver dessa kan även arbetsgivaren ge en gåva som inryms i begreppet personalvårdsförmån. Om gåvan består av pengar är gåvan dock inte skattefri

av

M A R I E E N A N D E R



utan det jämföras med lön. Värdepapper eller presentkort (som inte kan bytas mot pengar) jämföras inte med pengar utan är därför skattefria, dock får inte nedan belopp för respektive gåva överskridas.

Julgåva

Julgåva kan ges skattefritt till en anställd om gåvan uppgår till max 450 kronor inklusive moms (för 2017). Den senaste tiden har det blivit vanligt att arbetsgivaren väljer att donera pengar till välgörande ändamål istället för att ge julgåvor till sina anställda. För att detta ska ske utan att den anställda förmånsbeskattas krävs att arbetsgivaren donerar direkt till den välgörande organisationen exempelvis att arbetsgivaren bestämmer att pengarna ska doneras till Cancerfonden. Om den enskilde anställda har haft möjlighet att bestämma vilken organisation som ska få just dennes bidrag anses den anställda ha förfogat över pengarna och således ska den anställda förmånsbeskattas.

Jubileumsgåva

För att en jubileumsgåva ska vara skattefri för mottagaren krävs dels att arbetsgivaren firar 25, 50, 75 års jubileum och så vidare samt att gåvans värde inte överstiger 1 350 konor inklusive moms (för 2017).

Minnesgåva

En minnesgåva kan ges till en varaktigt anställd om gåvans värde inte överstiger 15 000 kronor inklusive moms per gåvotillfälle (för 2017). Bidrag till en semesterresa är skattefri för den anställda om bidraget betalas direkt till exempelvis en resebyrå eller den som tillhandahåller biljetterna.

Gåvan kan ges till en anställd som varit varaktigt anställd (i minst sex år) och som uppnår en viss ålder (50 eller 60 år enligt Skatteverket), efter en viss anställningstid (25 år eller mer enligt Skatteverket) eller

när anställningen upphör. En anställd kan endast få två skattefria minnesgåvor från samma arbetsgivare varav ena tillfället är när anställningen upphör.

Gränsbelopp och marknadsvärde

Ovannämnda belopp för jul-, jubileums- och minnesgåvor är så kallade gränsbelopp, vilket innebär att om de överskrids blir hela beloppet förmånsbeskattat, exempelvis om en arbetsgivare köper julgåvor för 451 kronor inklusive moms till sina anställda, ska de anställda förmånsbeskattas för hela beloppet.

Frakt, porto och liknade kostnader räknas inte in i gåvans värde. I bedömningen av en gåvans värde tas heller ingen hänsyn till om gåvan är försedd med en inskription eller inte.

Det är marknadsvärdet på gåvan som ska understiga ovannämnda gränsbelopp. Om en arbetsgivare köpt in/förhandlat till sig produkter/tjänster till ett rabatterat pris är det ändå värdet som den anställda skulle ha köpt produkten/tjänsten för som är marknadsvärdet vid bedömningen om gränsvärdet överstigits eller inte, det vill säga om den anställda ska förmånsbeskattas eller inte.

Personalvårdsförmån – gåva

Förmåner som en arbetsgivare ger till sina anställda är normalt att se som skattepliktiga, förutom ovannämnda undantag. Utöver dessa kan arbetsgivaren även ge en skattefri gåva som ryms i begreppet personalvårdsförmån. En förmån är en personalvårdsförmån om förmånen uppgår till mindre värde, är av enklare slag, ges till alla anställda på arbetsplatsen, inte utgör ersättning för utfört arbete och inte kan utbytas mot kontanter. Vad som menas med ”enklare slag” och ”mindre värde” är dock inte alltid så lätt att avgöra, men det är till exempel kaffe, frukt, enklare fralla, motion och friskvård (av enklare slag) samt gåvor av mindre värde som ges för att bidra till trivsel på arbetsplatsen.

Enklare värde avseende gåva till de anställda är exempelvis i samband med en anställds bröllop, födelsedag eller när en anställd fått barn. Det finns inget belopp uttalat gällande vad var gränsen för skatteplikt är men cirka 150-200 kronor anses vara rimligt. I lagtexten framgår dock att alla anställda ska få samma förmån, exempelvis en enklare blombukett vid sitt bröllop för att gåvan ska vara skattefri. Detta kan med fördel regleras och framgå av bolagets förmånspolicy.

Reklamgåva till anställda

Reklamgåvor som ges till anställda är skattepliktiga enligt Skatteverket. Dock skulle det kunna vara möjligt att reklamgåvor till ett mindre värde kan inrymmas i reglerna om skattefria personalvårdsförmåner. Detta skulle innebära att reklamgåvans värde inte bör överstiga cirka 150–200 kronor för att vara skattefri för de anställda. Arbetsgivaren får då göra avdrag för kostnaden som en personalkostnad.

Gåva till kund

Gåvor till kunder är i princip inte avdragsgilla. Undantag gäller dock för reklamgåva och representationsgåva.

Reklamgåva till kund

För att en gåva ska ses som en reklamgåva ska den ha direkt anknytning till givarens sortiment eller tillverkning eller utgöra enklare presentartiklar exempelvis paraply, golfbollar, slipsar och så vidare. Det som utmärker en reklamgåva är att den lämnas till ett större antal personer, gåvan saknar inslag av personlig karaktär för mottagaren. Avgörande för avdragsrätten för arbetsgivaren är gåvans reklamvärde. Vad som menas med ”förhållandevis obetydligt värde” framgår varken av lagtext eller av Skatteverkets allmänna råd. Vägledning ges istället i rättspraxis. Enligt rättspraxis

har i en dom avdrag medgivits för maximalt 350 kronor inklusive moms per gåva. En individuell bedömning måste göras i varje enskilt fall.

Representationsgåva

För att en gåva ska anses vara en representationsgåva och således avdragsgill ska gåvan överlämnas i direkt anslutning till själva representationstillfället. Representationsgåvan kan vara av personlig karaktär för mottagaren till skillnad mot reklamgåvan. Arbetsgivaren får göra avdrag för representationsgåvan med maximalt 180 kronor exklusive moms.

Gåvor som ges till kund i samband med kundens födelsedag eller andra högtidsdagar är inte avdragsgilla. Observera även risken för att gåvan kan ses som muta, se nedan.

Gåva till kund – när riskerar en gåva att ses som en muta?

Den 1 juli 2012 trädde nya straffbestämmelser om givande och tagande av muta i kraft. Begreppet ”bestickning” har ersatts med ”givande av muta”. Personkretsen för ansvar har även utökats och gäller nu alla anställda och uppdragstagare och inte bara de som tidigare var uppräknade.

I vanligt språkbruk kallas det för muta, men egentligen är det bättre att tala om ”tillbörliga” och ”otillbörliga” förmåner (vilket i denna artikel avser gåva). För att en förmån ska betraktas som otillbörlig krävs inte att någon tar emot denna. Det räcker att någon godtar ett löfte om en förmån. Det kan alltså räcka med att den som utlovas en förmån inte tydligt nog avvisar detta erbjudande. Det behöver inte vara fråga om särskilt stora belopp för att någon ska bli fälld, enligt flera rättsfall räcker det med ett belopp på 200–300 kronor för att exempelvis en gåva ska anses vara otillbörlig. I vissa fall har beloppet även varit betydligt lägre.

Gränsen mellan tillbörliga och otillbörliga förmåner är svår att dra. Reglerna är allmänt hållna och mycket vägledning får därför hämtas från rättspraxis. Institutet Mot Mutor (IMM) har dock gett ut en vägledande skrift, "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet", som kan vara till hjälp för bedömningarna.

För att det ska vara fråga om otillbörlig påverkan krävs det att det att någon blir påverkad eller att det finns risk att någon blir påverkad i sin tjänsteutövning. Dessutom ska gåvan vara så attraktiv att den anses ha påverkat affärsuppgörelsen/beslutet.

När man gör prövningen om ett brott föreligger eller inte tittar man på hur stark kopplingen är mellan förmånen och mottagarens arbete/uppdrag, förmånens värde, vad för slags förmån det är fråga om. Vidare beaktas eventuell personlig vänskap samt om arbetsgivaren haft vetskap om detta samt lämnat sitt medgivande till förmånen. I den privata sektorn kan ett samtycke från arbetsgivaren avseende att en anställd tagit emot en förmån/gåva göra att korruptionsreglerna endast i undantagsfall kan bli aktuella. I princip kan samtycke inte ges inom offentlig sektor men det kan ses som förmildrande om högre chef medger mottagandet.

Observera att när det gäller någon som har arbetar med myndighetsutövning eller beslutar om offentlig upphandling ska särskild försiktighet iakttas.

Några exempel på varningstecken där man ska vara misstänksam är om gåvan:

- är av betydande värde.
- inte har något samband med ditt arbete.
- lämnas i nära anslutning till ett beslut.
- handlar om ett evenemang och du får ta med en vän eller anhörig.
- lämnas konfidentiellt.
- är riktad till vissa utvalda personer.
- avviker från gängse umgängesformer mellan dig och den som ger gåvan.

Avslutande ord

För att minimera felhanteringar avseende gåvor till de anställda är det av stor vikt att ha bra policydokument där det tydligt framgår vad som gäller inom bolaget, det vill säga hur de olika gåvorna ska hanteras och attesteras/godkännas.

Det är även av stor vikt att den personal som hanterar exempelvis fakturor och underlag för att göra bedömningar kring avdragsrätt och eventuell förmånsbeskattning är välutbildade på detta område. En felhantering av anställdas förmåner kan leda till förmånsbeskattning och skattetillägg för de anställda och arbetsgivaren.

För att förebygga risken att en anställd ska åtalas för givande av muta eller tagande av muta bör man som företag upprätta en policy kring detta samt informera/utbilda de anställda som riskerar att göra fel i sin yrkesroll. I policyn bör det bland annat framgå vilka förmåner som företagets anställda får ta emot och hur redovisningen till arbetsgivaren ska ske, beloppsgränser för givande respektive tagande av förmåner, vem som ansvarar för policyn, vem man kan vända sig till vid misstänkta oegentligheter med mera.

Det är svåra gränsdragningar att göra avseende gåvor till anställda och kunder. En helhetsbedömning av situationen är ofta nödvändig – med policys, riktlinjer och kontinuerlig utbildning av personalen som hanterar frågorna för det specifika företaget har man tagit ett stort steg i rätt riktning mot att minska riskerna för felhantering av de anställdas förmåner och att det förekommer oegentligheter. □

Fler tips på // cfow.se