

Godtgørelser efter forskels- og ligebehandlingsloven

I sidste uge skrev vi her på hjemmesiden, at en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven var skattefri for medarbejderen, og arbejdsgiveren ikke havde fradrag for den betalte erstatning. Nu er praksis den "modsatte".

To nye afgørelser fra Skatterådet

Skatterådet har på ny taget stilling til den skattemæssige behandling af en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Ligesom i den afgørelse, som vi i sidste uge omtalte her på hjemmesiden, var der tale om uberettiget afskedigelse på grund af alder (aldersdiskrimination), og arbejdsgiveren blev derfor pålagt at udbetale en erstatning til medarbejderen. Sagens udfald blev, at der var tale om en godtgørelse i forbindelse med fratræden af stilling og dermed en skattepligtig godtgørelse. Skatterådet tilføjede, at den tidligere afgørelse ikke længere er udtryk for den korrekte retstilstand.

På samme møde behandlede Skatterådet en sag om godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Der var tale om en mand, der oplyste arbejdsgiveren om, at hans ægtefælle var gravid. Medarbejderen blev kort tid herefter fyret med begrundelsen manglende arbejde. Afskedigelsen blev påklaget til Ligebehandlingsnævnet, hvor det blev gjort gældende, at afskedigelsens reelle begrundelse var konens graviditet. Ligebehandlingsnævnet fandt det ikke tilstrækkelig godtgjort, at det ikke havde haft betydning for afskedigelsen, at manden havde oplyst, at hans kone var gravid. Manden blev derfor tilkendt en erstatning, da det er i strid med ligebehandlingsloven at afskedige på grund af graviditet og orlov. Skatterådet udtalte endvidere, at arbejdsgiveren havde skattemæssigt fradrag for den betalte erstatning, da udgiften var et udslag af normal driftsrisiko.

Så praksis er nu, at godtgørelser efter såvel forskels- som ligebehandlingsloven beskattes som fratrædelsesgodtgørelser, og at arbejdsgiveren normalt vil have fradragsret for beløbet, nemlig når udgiften kan anses for et udslag af normal driftsrisiko.

19. maj 2014