

Bilaga 3

Beskattning av personalförmåner vid personalavveckling

Utgångspunkten vid personbeskattning är att alla kontanta ersättningar i form av lön, avgångsvederlag, ersättning för ökade levnadsomkostnader m.m. är skattepliktiga för den enskilde samtidigt som de utgör underlag för arbetsgivaravgifter för arbetsgivaren.

I 11 kap. 17 § inkomstskattelagen (prop. 1995/96:152) finns en specialreglering för utbildning vid omstrukturering:

”förmån i form av utbildning eller annan åtgärd som är av väsentlig betydelse för den skattskyldige skall kunna fortsätta att förvärvsarbeta skall inte tas upp hos den som riskerar att bli arbetslös på grund av omstrukturering, personalavveckling eller liknande i arbetsgivarens verksamhet”.

Två krav ställs således upp för skatte-/avgiftsfriheten:

1. Arbetsgivaren ska ha vidtagit åtgärden i syfte att minska eller omplacera personal. För att bestämmelsen ska bli tillämplig krävs enligt förarbetena inte att den anställda blivit uppsagd. Skattefriheten omfattar även situationer då "arbetsgivaren vidtar en åtgärd som medför att arbetstagaren känner sig tvingad att säga upp sig själv".
2. Åtgärden ska vara av väsentlig betydelse för att den enskilde ska kunna fortsätta att arbeta, d.v.s. på ett påtagligt sätt öka personens möjligheter på arbetsmarknaden.

Utanför regelns tillämpningsområde faller därför enligt förarbetena ”utbildning på ett område där vederbörande utan svårighet redan kan få ett arbete hos en annan arbetsgivare. Regeln bör heller inte omfatta situationer där en person som har en gedigen utbildning inom ett område med tillfällig arbetsbrist, läser in något i avvaktan på att arbetsmarknaden blir gynnsammare inom hans område”

Enligt vad som framgår av förarbetena kan utbildningen såväl påbörjas som avslutas efter anställningens upphörande. Som utbildningskostnad anses bl.a. kurskostnader, terminsavgifter och kurslitteratur.

Beträffande skatteeffekterna vid olika inkomstlägen se bilaga 3