



Til provstierne i Ribe Stift

Ribe Stifts vejledning til gaveregulativ og personalegoder mv.

Stiftet modtager jævnligt spørgsmål fra menighedsrådene om reglerne for personalegoder og gaver, fordi menighedsrådene ønsker at anerkende ansattes indsats og tilhørsforhold til arbejdspladsen i form af en julegave eller gaver til jubilæer og runde fødselsdage.

Stiftet er derfor gået i dybden med reglerne, men også i dybden med i de uskrevne kutymmer.

Med udgangspunkt i det tidligere notat fra stiftet fra 2016 om gaver til medarbejdere sammenholdt med flere drøftelser på provstemøderne, er denne vejledningen udarbejdet.

Udgangspunktet er, at medarbejderne modtager løn for det arbejde, de udfører!

De facto at kirkens midler er offentlige midler, skal man overordnet set følge reglerne indenfor statens virke herunder reglerne i lov om folkekirkens økonomi (økonomiloven).

Hovedreglen er, at det offentlige skal finde en hjemmel til hver handling (økonomiloven)

Modsat er reglerne i det private, hvor man kan gøre alt – der ikke er forbudt.

Hjemmel

Det følger af § 1 i lov om folkekirkens økonomi¹, at der ved hvert menighedsråd oprettes en kirkekasse, der bestyres af menighedsrådet.

Menighedsrådet skal herefter forvalte økonomien i henhold til økonomiloven.

Lovens § 2 rummer en beskrivelse af (7 punkter), hvad kirkekassen kan anvendes til:

1. sognets kirkelige virksomhed,
2. sognets begravelsesvæsen,
3. indtægtsdækket virksomhed, som udøves i tilknytning til sognets kirkelige virksomhed og begravelsesvæsen, jf. nr. 1 og 2,
4. fremme af det kirkelige liv i provstiet,
5. kirkelige formål af betydning for stiftet som helhed,
6. den kirkelig betjening af folkekirkens medlemmer i udlandet,
7. personregistrering

Det er naturligvis altid en fortolkning i hvert konkrete tilfælde, hvad der fremmer den kirkelige virksomhed. Ribe Stift er gerne behjælpelig med denne drøftelse.

¹ <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/95>

Gaver

Nogle menighedsråd har et ønske om at give gaver til medarbejdere og menighedsrådsmedlemmer, f.eks.

- særlige lejlighedsgaver som f.eks. jubilæer eller andet
- julegaver
- personlige mærkedage som f.eks. runde fødselsdage, barsel, bryllup mv.

Større gaver, som eks. jubilæumsgratiale, er som udgangspunkt ansættelsesafhængige.

Da præster og menighedsråd ikke er at anse som ansatte af kirken, skal større gaver stamme fra privat indsamlede midler. (se eksempel)

Økonomilovens § 2 hjemler ikke anvendelse af kirkekassens midler til gaver herunder julegaver og andre personlige mærkedage.

Eksempler - lejlighedsgaver

Det er ok at give en foredragsholder 2 flasker vin eller blomster.

Der findes ingen officielle grænser for prisen, men de 2 flasker bør prismæssigt ligge på niveau med en buket blomster. Ca. kr. 250,00 – 300,00

Personer der er på lønningslisten, må modtage lejlighedsgaver f.eks. jubilæum.

Præsten der fylder år, er ikke ansat af kirken, så her vil 2 flasker eller blomster være ok, ellers må man lave en privat indsamling blandt menighedsrådets medlemmer.

Bruttolønsordning

Personalegoder kan ikke tildeles som et led i en bruttolønsaftale.

Der er ikke hjemmel i aftaler og overenskomster til at anvende ordninger, hvor medarbejderen går ned i løn for at få et personalegode (bruttotrækordninger).

Det betyder, at det ikke er muligt at indgå aftaler om bruttolønsordninger på folkekirkens- (og statens) område.

Her tænkes på f.eks. pendlerkort, hvor betaling sker over medarbejderens løn før skat.

Personalegoder

Et personalegode skal medvirke til at forbedre driften men samtidig være økonomisk forsvarligt, hvilket ikke er kendetegnet ved f.eks. en julegave.

Personalegoder kan være rettet mod samtlige medarbejdere, også kaldet velfærdsgoder. Her tænkes særligt på; frugtordninger, kaffe/te, motionsrum (kun på arbejdspladsen).

Et personalegode kan også være rettet mod den enkelte medarbejder. Her tænkes på f.eks. fri telefon, internetadgang m.v.

Godet må aldrig være en del af ansættelsesvilkårene.

Derfor skal personalegoder:

- beslattes af menighedsrådet
- ikke fremgå af ansættelsesbrev
- ikke aftales med organisationerne eller tillidsrepræsentanterne

Et argument om "medarbejderfastholdelse" er ikke altid den bedste begrundelse for at tilbyde personalegoder. Derimod skal godet begrundes tjenstligt og være i arbejdsgivers interesse.

Et eksempel på tjenstelig begrundelse og i arbejdsgivers interesse kan være massage, frugtordninger, kaffe/te, motionsrum på arbejdspladsen.

Hertil skal vi være opmærksom på, at ordningen skal være ens for alle på arbejdspladsen.

Fysioterapi og massage

Fysioterapi og massage kan stilles til rådighed:

- som led i arbejdsgivers generelle personalepolitik
- ens for alle - Dette betyder, at såvel graver som kordegn mv. skal have samme muligheder
- lægefagligt begrundet behandling
- sygdomsforebyggende behandling

Da der ikke umiddelbart stilles krav om, at massagen skal foregå på arbejdspladsen, må det formodes, at massagen tillige kan foregå skattefri på klinik.

Det er en betingelse, at arbejdsgiveren betaler til en faktura, og ikke betaler penge til medarbejderen.

Det er ok med delvis egenbetaling, hvilket betyder, at medarbejderen kan betale en del af regningen selv.

Med andre ord så afhænger det af formålet og den anførte begrundelse for afholdelsen.

Sundhedsforsikring

Det enkelte menighedsråd (forsikringsdeltager) må vurdere, om det er i overensstemmelse med de almindelige normer for, hvad der kræves af en hensigtsmæssig administration at tegne en sundhedsforsikring. Sundhedsforsikringer må ikke tegnes som bruttolønsordning.

Opmærksomheden henledes på, at sundhedsforsikring for medarbejdere kan have skattemæssige konsekvenser, jf. Forsikringshåndbogen (2017)

PwR - revision

Opmærksomheden henledes på, at en revisor kan vurdere noget andet end skrevet ovenfor, og derfor anføre en bemærkning, hvilket provstiet eller stiftet så efterfølgende må forholde sig til.

Skat

Gaver, præmier og gevinster fra arbejdsgiveren sidestilles med arbejdsvederlag, og den ansatte skal medregne værdien af godet ved opgørelsen af sin skattepligtige indkomst, jf. ligningslovens § 7U.

Til ovenstående skal bemærkes, at spørgsmålet om hvorvidt gaven "fremmer det kirkelige liv", så skyldes det, at skatteregler er én ting...

- hvad man må bruge kirkeskattekroner til, er noget andet.

Med andre ord – forholder man sig alene til skattereglerne, er der intet til hinder for at give gaver.

Hovedreglen er, at det offentlige skal finde en hjemmel til hver handling. (økonomiloven)
Motsat er reglerne i det private, hvor man kan gøre alt – der ikke er forbudt.

Relevante link

Lov nr. 42/2023 om påligningen af indkomstskat til staten (Ligningsloven):

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/42>

Lov nr. 95/2020 om folkekirkens økonomi:

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/95>

Kirkeadministration:

<https://kirkeadministration.dk/page/783/qaver-personalegoder>

PAV - om personalegoder i staten:

[Personalegoder | Medarbejder- og Kompetencestyrelsen \(medst.dk\)](#)