

Kandidatafhandling. Cand.merc.aud.

Juridisk Institut

Copenhagen Business School 2009

Personalegoder

- beskatning, udbredelse og effekt på statens provenu

Udarbejdet af:

Vejleder:

Jonas A. Nilsson

Anders Lützhøft

Afleveringsdato: 31. marts 2009

Executive summary

Fringe benefits are becoming more popular among employers as a way to retain employees. In this context various aspects of fringe benefits are often debated. These debates are filled with numerous arguments concerning the disadvantages / advantages. The arguments are however time and again put forward together with often unsubstantiated numbers / figures and the debates are therefore influenced by ambiguity which makes it complicated for the readers to understand the different aspects of fringe benefits.

The purpose of the master thesis is to study fringe benefits to clarify this ambiguity and give the debates a foundation. This is done by answering four research questions:

Question 1: How is fringe benefits taxed?

Question 2: Which employers and employees make use of fringe benefits?

Question 3: How is the extend of fringe benefits?

Question 4: What is the effect on state revenues?

There are many different types of fringe benefits but the focus in the master thesis is on company car, employee bonds and healthcare arrangements. The specific law by which these fringe benefits are taxed is Ligningsloven (LL). LL § 16 is used to tax company car, LL § 7A is used for employee bonds and healthcare arrangements are taxed by LL § 30.

The recipients of fringe benefits are found both in the private and public sector. It is however different benefits which are offered. In regards to company car, employee bonds and healthcare arrangements there are a clear majority of recipients in the private sector and it is furthermore mainly received by highly paid employees. In addition to this it can be concluded that the use of fringe benefits depends on company size. The bigger the company the more likely it is to offer its employees fringe benefits.

The level of recipients of company car has been relatively stable at about 86.000 recipients over the last five years. On the other hand the level of recipients has clearly been increasing within the last two-three years when it comes to employee bonds. In regards to the healthcare arrangements the number of recipients has been rapidly increasing and there were close to 1 million recipients in

2008. Both employee bond and healthcare arrangements seems to have the potential to grow even further the coming years.

The higher level of recipients does have an effect on state revenue. It is however difficult to give a precise estimate on the impact on state revenue due to a variety of different factors. Company car is assumed to have a minor negative effect. Healthcare arrangements have a direct effect of about 651 million it is however not clear whether less pressure on the public healthcare system gives a positive effect. In 2007 employee bond had an effect of about 240 millions and it is assumed that this number has been increased in 2008.

Tax commission has recently released a report for the future tax governance in Denmark which has the potential to alter the conclusions for employee bonds and healthcare arrangements.

Indholdsfortegnelse

1 Indledning	6
2 Opgaveformalia	7
2.1 Problemformulering	7
2.2 Problemafgrænsning	7
2.3 Model- og metodevalg	8
2.4 Målgruppe	9
2.5 Disposition	9
3 Grundlag for beskatning af personalegoder	11
3.1 Indledning	11
3.2 Formålet med personalegoder	13
3.3 Definition af et personalegode	14
3.4 De skattemæssige regler	15
3.4.1 Hvem kan modtage personalegoder	15
3.4.2 Statsskatteloven	16
3.4.3 Ligningslovens § 16	16
3.4.4 Bruttotræksordninger	17
3.4.5 Bagatelgrænsen	19
3.4.6 A- eller B-indkomst	21
3.5 Værdiansættelsen af naturalier	21
3.6 Opsamling	22
4 Hvilke arbejdsgivere og arbejdstagere benytter sig af personalegoder?	24
4.1 Personalegoder i det offentlige	25
4.1.1 Fri bil	26
4.1.2 Medarbejderobligationer	27
4.1.3 Sundhedsordninger	27
4.1.4 Hvad skal medregnes som et personalegode	29
4.2 Personalegoder i mindre private virksomheder	29
4.3 Hvem modtager personalegoder	31
4.3.1 Fri bil	32
4.3.2 Medarbejderobligationer	33
4.3.3 Sundhedsordninger	34
4.4 Delkonklusion	35
5 Fri bil	38
5.1 Indledning	38
5.2 Formålet med fri bil	39
5.3 Beskatning	39
5.3.1 Delebil	41
5.3.2 Opgørelse af nyvognsprisen	42
5.3.2 Opgørelse af brugsvognsprisen	44
5.3.4 Leasede biler	45
5.3.5 Overdragelser mellem interesseforbundne parter	45
5.3.6 Rådighed	46
5.3.7 60-dages reglen	47
5.4 Udbredelsen og effekten på statens provenu	47
5.5 Delkonklusion	52
6 Medarbejderobligationer	54
6.1 Indledning	54

6.2	Formålet med medarbejderobligationer.....	55
6.3	Beskatning	55
6.3.1	Arbejdsgiverens mulighed for begrænsning af modtagerkredsen	56
6.3.2	Lovmæssig begrænsning af modtagerkredsen.....	58
6.3.3	Opgørelse af årslønnen	59
6.3.4	Andre bestemmelser	60
6.4	Udbredelsen og effekten på statens provenu	60
6.4.1	Medarbejderobligationers udbredelse ifølge Statusrapport til Folketinget	62
6.4.2	Skøn over faktisk udbredelse.....	62
6.4.3	Skøn over provenutab	64
6.5	Delkonklusion.....	64
7	Sundhedsordninger	66
7.1	Indledning	66
7.2	Formålet med sundhedsordninger	66
7.3	Beskatning	67
7.3.1	Praksis efter Statsskatteloven	67
7.3.2	Ligningsloven	69
7.4	Udbredelsen og effekten på statens provenu	71
7.4.1	Udbredelsen	71
7.4.2	Effekt på statens provenu	72
7.5	Delkonklusion.....	74
8	Konklusion	76
9	Perspektivering	80
10	Litteraturliste	83

1 Indledning

I takt med at manglen på kvalificeret arbejdskraft bliver mere og mere udbredt, som en følge af øget krav om specialiseret viden hos medarbejderne samt små årgange, øges konkurrencen mellem virksomhederne, om at tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere. Medarbejdere kan tiltrækkes og fastholdes på mange måder, hvoraf personalegoder er et af dem. Virksomhederne benytter sig i stigende grad af personalegoder der er et område i vækst¹. Væksten gælder både med hensyn til antallet af virksomheder der benytter sig af personalegoder, samt af nye former for personalegoder².

Som arbejdstager skyldes interessen for aflønning i form af personalegoder hovedsageligt, at der på en række personalegoder kan opnås en mere lempelig beskatning end for tilsvarende kontantaflønning. Ud over besparelse i skatten, kan der ligeledes ligge et element af prestige i ønsket om personalegoder frem for kontanter.

Som arbejdsgiver skyldes interessen hovedsageligt, at det bliver muligt, at sammensætte en mere konkurrencedygtig lønpakke, uden at øge omkostningsniveauet. Der kan dog også være andre incitamenter end de rent skattemæssige. Goder med mulighed for privat benyttelse, kan være nødvendige for arbejdets udførelse, f.eks. fri bil og fri telefon.

Personalegoder giver dog anledning til nogle problemstillinger. I forhold til statens hensyn til skatteprovenuet er det vigtigt, at personalegoder ikke bliver så kraftigt forfordelt, at for stor en del af en arbejdstagers løn bliver udbetalt med skattebegunstigelse. Arbejdsgivere og ansatte udviser stor kreativitet i forsøg på, at få mest muligt ud af pengene³. Det er derfor nødvendigt, at skattemyndighederne kontinuerligt har fokus på omfanget af personalegoder, samt at personalegoder ikke misbruges i strid med gældende ret eller hensigten med denne.

Der skønnes stadig at være et betydeligt potentiale for yderligere udbredelse af personalegoder. I statusrapporten for 2007 peges der bl.a. på, at markedet for sundhedsforsikringer og ADSL-forbindelser ikke er mættet endnu. Lønpakker med frit valg mellem forskellige personalegoder har endnu ikke været et generelt tema i de overordnede overenskomster på arbejdsmarkedet. Bliver de omfattet, vil udbredelsen af personalegoder have potentiale til at stige betydeligt.

¹ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 11

² Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 8

³ ComOn: Elektronik i bunkevis er fremtidens frynsegoder, oktober 2007

2 Opgaveformalia

2.1 Problemformulering

Holdningerne til personalegoder er mange og af forskellig karakter. Artikler i aviser, indlæg på hjemmesider, oplysninger fra officielle myndigheder m.v. argumenterer med forskellige meninger for og imod personalegoder. I debatten indgår talrige påstande vedrørende omstændighederne omkring personalegoder. Sammen med disse påstande fremføres forskellige og ofte udokumenterede tal.

Afledt heraf er afhandlingens hovedproblemstilling, at analysere hvordan personalegoder beskattes, samt forsøge at fastslå, hvem der benytter ordningerne, hvilken udbredelse de har, og hvilken effekt der er på statens provenu.

For at besvare den ovenstående hovedproblemstilling bliver følgende fire spørgsmål vedrørende personalegoder behandlet:

1. Hvordan behandles personalegoder skattemæssigt?
2. Hvilke arbejdsgivere og arbejdstagere benytter personalegoder?
3. Hvor stor er udbredelsen af personalegoder?
4. Hvad er effekten på statens provenu?

2.2 Problemafgrænsning

Personalegoder, som samlet betegnelse for hele området, vil blive behandlet i hovedtræk mens tre personalegoder - fri bil, medarbejderobligationer og sundhedsordninger - vil blive behandlet i dybden. De tre personalegoder er udvalgt ud fra nedenstående kriterier.

Fri bil: Ordningen er med et samlet beløb på ca. 4.360 mio. kr.⁴ det største personalegode økonomisk set.

⁴ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 11

Sundhedsordninger: Forskellige typer sundhedsordninger udgør det største personalegode målt på antallet af modtagere⁵

Medarbejderobligationer: Ordningen er i stærk vækst og herudover meget omdiskuteret⁶.

Andre enkeltstående personalegoder vil blive inddraget i det omfang, det vurderes relevant for sammenligning med de udvalgte personalegoder. Der vil dog være en række personalegoder, der af pladshensyn ikke vil blive fremdraget, selvom disse kunne være relevante.

Fokus i afhandlingen ligger på den skattemæssige side af personalegoder, men der vil blive inddraget øvrige incitammenter, hvis det er med til at understøtte problemstillingen.

2.3 Model- og metodevalg

Afhandlingen vil tage afsæt i beskrivelse af gældende lovgivning, fortolkningsbidrag, domme, administrativ praksis osv. Ved eventuelle uklarheder eller tvivlsspørgsmål vil der blive foretaget en subjektiv fortolkning af det foreliggende materiale. Der vil blive inddraget eksempler, beregninger og modeller direkte i teksten, i det omfang det er relevant og direkte relateret til det pågældende område.

Afhandlingen vil primært blive udarbejdet med udgangspunkt i kvantitative dataindsamlingsmetoder, herunder artikler, faglitterære bøger samt internettet. Pålideligheden af materialerne afhænger af kilden. Love, officielle fortolkningsbidrag, domme osv., der kommer fra officielle statslige kilder anses for meget pålidelige. Andre materialer, f.eks. publikationer fra revisionsfirmaer, advokatfirmaer og lærebøger anses også for pålidelige, men rangerende under officielle kilder i tilfælde af tvivl eller uoverensstemmelse. Artikler fra aviser, diverse hjemmesider o.l. anses som subjektive holdninger og vil i afhandlingen blive behandlet som et partsindlæg. Talmateriale fra disse anses også som subjektive holdninger, med mindre der er kildehenvisning til en stærkere kilde. Ved brug af citater eller beskrivelser fra andre tekster vil der blive henvist hertil i en fodnote.

⁵ Boom i sundhedsforsikringer for de velstillede, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, december 2008

⁶ Se eksempler i kapitel 6.

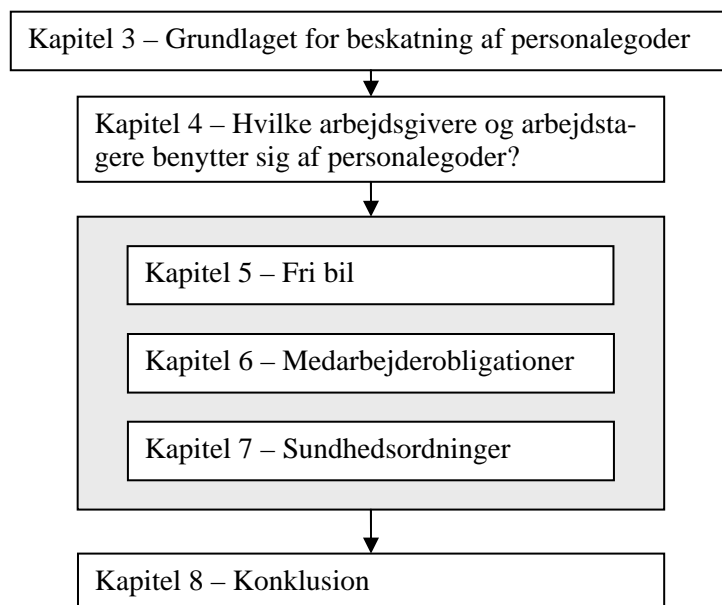
2.4 Målgruppe

Afhandlingens formål er at frembringe fakta til brug i en debat, der ofte er præget af udokumenterede påstande og subjektive holdninger. Afhandlingen går i dybden med de tre forskellige personalegoder - fri bil, medarbejderobligationer og sundhedsordninger. Derfor henvender afhandlingen sig primært til personer eller organisationer med en specifik interesse i disse tre ordninger. Der vil i afhandlingen også blive foretaget analyse af personalegoder i en bredere forstand, ligesom et eller flere af de tre personalegoder, i nogle tilfælde, vil være repræsentative for en større kreds af personalegoder. Personer og organisationer med interesse for andre goder end de tre ovennævnte, vil derfor også kunne få et udbytte af afhandlingen, om end i mere begrænset omfang.

2.5 Disposition

I dette afsnit redegøres for de områder, der vil blive behandlet i afhandlingen, samt hvilke spørgsmål der vil blive besvaret. Nedenstående figur illustrerer den overordnede struktur.

Figur 1 - Disposition



I kapitel 3 Grundlaget for beskatning af personalegoder - får læseren en overordnet og generel beskrivelse af reglerne omkring personalegoder. Kapitlet udgør grundlaget for afhandlingen og medvirker til, at de overordnede regler personalegoderne har til fælles, ikke skal beskrives separat for hvert af de udvalgte områder.

Kapitel 4 Hvilke arbejdsgivere og arbejdstagere benytter sig af personalegoder? - er en gennemgang samt en analyse af, hvilke arbejdsgivere og lønmodtagere der benytter sig af personalegoder. Kapitellet skal besvare spørgsmål 2: ”Hvilke arbejdsgivere og arbejdstagere benytter personalegoder?”

Kapitlerne 5-7 er en dybdegående analyse af de tre udvalgte personalegoder - fri bil, medarbejderobligationer og sundhedsordninger. Hvert kapitel dækker et personalegode og kapitlerne er delt op i følgende hovedafsnit:

1) Den skattemæssige behandling.

Formålet er at foretage en analyse, der skal fastslå gældende ret for personalegoderne. Afsnittet danner grundlag for besvarelsen af spørgsmål 1 ”Hvordan behandles personalegoder skattemæssigt?”

2) Udbredelsen af personalegoderne og effekten på statens provenu.

Afsnittet danner grundlag for besvarelsen af henholdsvis spørgsmål 3 ”Hvor stor er udbredelsen af personalegoder?” og spørgsmål 4 ”Hvad er effekten på statens provenu?”.

I kapitel 8 Konklusion - vil der blive konkluderet på de, i problemformuleringen, stillede spørgsmål ved at samle op på delkonklusionerne fra de forskellige kapitler.

3 Grundlag for beskatning af personalegoder

For at kunne vurdere problemformuleringens opstillede spørgsmål, vil der i kapitel 3 blive foretaget en analyse af, hvad der skal forstås ved et personalegode, samt en overordnet gennemgang af de grundlæggende skatteregler for personalegoder. Kapitlet er opdelt i 6 afsnit, hvor afsnit 3.1 giver en kort indledning til området personalegoder. Afsnit 3.2 vil kort redegøre for motiverne til skattebegunstigede personalegoder. I afsnit 3.3 fremlægges der forskellige definitioner af begrebet personalegoder. Afsnit 3.4 anskueliggør hvilke skattemæssige regler der foreligger på området. Afsnit 3.5 gennemgår hvordan naturalier skal værdiansættes. Til sidst i afsnit 3.6 bliver der foretaget en kort opsamling på kapitel 3.

3.1 Indledning

I gruppen af personalegoder kan der f.eks. nævnes - fri bil, fri telefon, fri bredbåndsforbindelse, fri bolig, mad- og frugtordninger mv. Udgangspunktet for alle de nævnte ordninger er, at der bliver stillet et gode til rådighed for medarbejderen, som denne skal beskattes af. Andre personalegoder der er kommet i fokus de senere år er medarbejderaktier, medarbejderobligation og sundhedsordninger. Disse goder vil under nogle nærmere omstændigheder kunne gives gennem et træk i bruttolønnen, uden at værdien bliver beskattet⁷. Medarbejderaktier og medarbejderobligationer adskiller sig fra de andre nævnte goder ved, at der for modtageren er forbundet en økonomisk risiko med erhvervelsen.

Generelt er det vigtigt, at virksomhederne kender og har overblik over lovgivning og praksis for de forskellige personalegoder. Herved undgås økonomiske overraskelser, hvilket gør ordningerne mindre attraktive. Herudover er det vigtigt, at de enkelte ansatte har kendskab til ordningerne for at have et tilstrækkeligt grundlag til at vurdere, om det vil være fordelagtigt at deltage. I nogle tilfælde vil det også være medarbejderen selv, der skal indberette værdien til skattevæsenet, hvorfor et kendskab til reglerne er vigtigt.

I princippet er der ingen grænser for, hvad der kan gives som vederlag for arbejde, da der i Danmark er aftalefrihed. Naturalier beskattes, som hovedregel, hos modtageren til markedsværdi eller

⁷ Se afsnit 6.3 for medarbejderobligationer

tilnærmet markedsværdi. Naturalier der er beskattet til markedsværdi giver, som udgangspunkt, ikke nogle fordele for modtageren jf. nedenstående eksempler:

Eksempel 1 - Køb af naturalier af beskattede midler

Kontantløn	200 kr.
Skat - 50 pct. af 200 kr.	-100 kr.
Udbetalt løn til køb af naturalier	100 kr.
Køb af naturalier	-100 kr.

Tilbage er 0 kr. og naturalier til en værdi af 100 kr.

Eksempel 2 - Modtagelse af naturalier fra arbejdsgiver

Værdi af modtaget naturalier	100 kr.
Skat - 50 pct. af værdien af naturalierne	-50 kr.
Nødvendig kontantløn til dækning af skat	100 kr.
Skat - 50 pct. af 100 kr.	-50 kr.

Tilbage er 0 kr. og naturalier til en værdi af 100 kr.

En skattemæssig begunstiging vil fremgå hvis ét af de følgende forhold er til stede:⁸

- naturaliegodet ved indkomstopgørelsen skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien
- naturaliegodet ikke er arbejdsmarkedsbidrags- og SP-pligtigt
- naturaliegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren
- der ikke betales lønsumsafgift af naturalievederlaget

Modtageren af godet vil alene få en skattemæssig besparelse, når et personalegode ydet af arbejdsgiveren er omfattet af et af ovenstående tilfælde. Der kan alligevel opstå situationer, hvor arbejdstager finder det interessant at modtage naturalier uden skattebegunstiging frem for løn. Dette kan være grundet i, at en større arbejdsgiver der køber et naturalie ind til alle medarbejderne, vil kunne opnå en pris, den enkelte medarbejder formentligt ikke kunne opnå selvstændigt. Aflønning i form af naturalier er ikke udbredt i praksis, selvom det kan være fordelagtigt for arbejdstageren. Årsagen til dette kan være, at aflønning med naturalier kræver væsentligt mere administration for virksomheden. Aflønning med naturalier er derfor i hovedsagen interessant, såfremt der kan opnås en besparelse i skatten.

⁸ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelser, januar 2008, side 2

Af de på side 12 nævnte faktorer vil det ofte være værdiansættelse under markedsværdien, der er afgørende for, om personalegodet er en økonomisk fordel i forhold til kontantløn. De øvrige faktorer vil typisk give for små økonomiske besparelser til at opveje den ekstra administration⁹.

3.2 Formålet med personalegoder

Det er fastslået at personalegoder, som udgangspunkt, ikke er interessante med mindre der er en skattebegunstigelse. Spørgsmålet herefter er, hvorfor staten ønsker at fremme nogle bestemte naturalier via skatten. Nedenstående citat er en forklaring på spørgsmålet, som er formuleret i statusrapport til folketinget:

”En forklaring kunne være skiftende regeringers ønske om at fremme forskellige formål eller ønsket om at begrænse de administrative byrder for borgere, virksomheder og skattemyndigheder”

Det fremgår ikke hvilke formål der ønskes fremmet eller hvordan de administrative byrder for borgere, virksomheder og skattemyndigheder bliver formindsket, ved at begunstige visse goder skattemæssigt.

Skatteminister Kristian Jensen giver i en kronik i Politiken¹⁰ et bud på hvilke formål der kan fremmes. Skattefrihed for arbejdsgiverbetalt uddannelse medfører, at flere bliver ansporet til at udvikle faglige kompetencer, hvilket landet har brug for, i en højt specialiseret og globaliseret verden. Skattefriheden for internetforbindelser med adgang til arbejdsgiverens netværk, skal skabe fleksibilitet hos arbejdstagerne, der skal forbedre konkurrenceevnen hos virksomhederne ved, at de ansatte kan spare transporttid, arbejde selvom børnene er syge osv. Skattefri internetforbindelser skal være med til at sikre, at Danmark er førende inden for befolkningens brug af IT.

To grupper, der helt står uden for muligheden for at opnå skattebegunstigede personalegoder, er de arbejdsløse og pensionisterne. Et politisk mål ved ordningerne kunne derfor være et incitament til at komme ind på arbejdsmarkedet/blive lidt længere på arbejdsmarkedet.

⁹ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 3

¹⁰ Personalegoder - et varmt emne, der kræver kølig omtanke, politiken, december 2005

3.3 Definition af et personalegode

For at skabe et grundlag, for en analyse af personalegoder, er det nødvendigt at belyse hvordan virksomheder og arbejdstagere skal forstå begrebet. Lovmæssigt findes der ikke en definition af personalegoder, der klarlægger, hvordan begrebet skal forstås¹¹. Dermed er der ikke klare grænser for, hvad der kan betragtes som personalegoder. I litteraturen er der forskellige definitioner af begrebet, og nedenfor ses tre definitioner fra forskellige kilder.

Definition 1: Et personalegode er *"ikke-kontante økonomiske ydelser"*¹², herunder modtaget fysiske genstande, sparet privatforbrug eller mulighed for at benytte arbejdsgiverens formuegoder.

Definition 2: Et personalegode er *"en naturalydelse af økonomisk værdi, som arbejdsgiveren har givet arbejdstageren som vederlag for en arbejdsindsats"*¹³, herunder goder som forbruges, goder som stilles til rådighed, og goder der overdrages til eje.

Definition 3: Et personalegode er *"almindeligvis naturalieydelser, der af arbejdsgiveren ydes en ansat som følge af dennes ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren, samtidig med, at naturalieydelsen i et eller andet omfang opfylder et privatforbrugsformål hos arbejdstageren"*¹⁴

Som det fremgår af ovenstående, er der ikke den store forskel på, hvordan personalegoder defineres. Vigtigst er det, at der er tale om ydelser, der gives som led i et ansættelsesforhold, og som opfylder et privatforbrugsformål hos modtageren. Andre definitioner vil formentligt have et lignende indhold, og dermed generelt betragte personalegoder ud fra samme kriterier.

Herudover vil der typisk blive sondret mellem tre kategorier, når det skal vurderes om et gode er til privat benyttelse:

1. Goder der alene er til arbejdsrelateret anvendelse, f.eks. mobiltelefon til arbejdsbrug.
2. Goder der er til rådighed for både arbejdsrelateret og privat anvendelse, f.eks. fri bil og fri telefon.
3. Goder der alene er til rådighed for privat anvendelse, f.eks. fri bolig.

¹¹ www.skm.dk/publikationer/skat/skatau-juni2005/personalegoderndasherdetbedreendkontanter

¹² Personalegoder, KPMG, 2008

¹³ Personalegoder, Grant Thornton, 2008

¹⁴ www.skm.dk/publikationer/skat/skatau-juni2005/personalegoderndasherdetbedreendkontanter

Modtagere af goder, som ”overvejende er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet”, kan altså undgå beskatning. Der er i den forbindelse en række sager, hvor det er afgjort, at der kan aflønnes med en naturalieydelse, men hvor det ikke er accepteret, at godet i overvejende grad er stillet til rådighed af hensyn til arbejdet, og modtageren derfor ikke kunne undgå beskatning til markedsværdi. Nedenfor ses et eksempel herpå:

TfS 2004, 911 LR omhandler en arbejdsgivers betaling af en tyverialarm til den ansattes private bolig. Uanset at formålet hermed var at sikre arbejdsgiverens værdier, kunne det ikke antages, at den overvejende var stillet til rådighed af hensyn til arbejdet. Tyverialarmen kunne godt indgå i en bruttotræksordning, men skulle beskattes hos medarbejderen til markedsværdi. I bedømmelsen af den konkrete sag blev der taget stilling til, at medarbejderen var villig til at gå ned i løn, for at godet blev stillet til rådighed. Villigheden til en lønnedgang indikerede, at der lå andre og ikke arbejdsmæssige hensyn til grund for ønsket om alarmen.

Ud fra ovenstående kan det dog fortsat være svært at definere præcist, hvad et personalegode er. Der lægges i definitionerne op til en del fortolkning og rammerne må antages at være vide.

3.4 De skattemæssige regler

I afsnit 3.4 er der seks underafsnit, der hver især vil behandle dele af de skattemæssige regler.

3.4.1 Hvem kan modtage personalegoder

Et personalegode skal ydes som led i et ansættelsesforhold, eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt. Godet skal være til hel eller delvis privat benyttelse, uden der betales fuldt vederlag herfor¹⁵ Reglerne finder således anvendelse både i- og uden for egentlige ansættelsesforhold, når personalegodet er givet som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde. Jf. ordlyden i LL § 16, stk. 1, sidste pkt., kan medlemmer i - bestyrelser, kommissioner, råd og lignende - således også være modtagere af personalegoder.

¹⁵ Personalegoder, Grant Thornton, 2008

Derudover er familie til en ansat eller yder af personligt arbejde også omfattet af reglerne, såfremt personalegodet utvivlsomt er givet som følge af arbejdsaftalen. Det modtagne gode vil blive betragtet som modtaget af arbejdstageren, og en eventuel beskatning vil ske hos denne¹⁶.

Ansatte hovedaktionærer kan, som udgangspunkt, modtage personalegoder på linie med de øvrige ansatte. Visse personalegoder er dog underlagt skærpede regler for beskatning, herunder fri bil og fri bolig. De skærpede regler skyldes, at hovedaktionæren i kraft af sit ejerskab, dels har betydelig indflydelse på egen aflønningsform, dels vil kunne have andre interesser, end de der normalt gør sig gældende for arbejdsgivere og arbejdstagere, hvor der er et modsætningsforhold¹⁷.

Modtagere af goder fra tidligere arbejdsgivere vil ikke falde ind under skattereglerne vedrørende beskatning af personalegoder¹⁸.

3.4.2 Statsskatteloven

Beskatning af personalegoder har, som udgangspunkt, hjemmel i Statsskattelovens (SL) § 4. Ifølge bestemmelsen skal indtægter medregnes til den skattepligtige indkomst, uanset om disse er i kon-tanter eller i formuegoder af pengeværdi. I SL § 4, stk. 1 litra c er det specificeret, at naturlydelser modtaget i embede eller bestilling skal medregnes til den skattepligtige indkomst. Et personalegode beskattes herefter med en skatteprocent på op til 59 pct. eller ca. 63 pct. i de tilfælde hvor værdien af godet indgår i beregningsgrundlaget for AM- og SP-bidrag¹⁹.

3.4.3 Ligningslovens § 16

Til specifikation af det generelle udgangspunkt i SL § 4 bruges Ligningslovens (LL) § 16. Bestem-melsen finder anvendelse på økonomiske fordele, der ydes som led i arbejdsaftaler, hvor fordelene har en anden form end penge. Økonomiske fordele kan have form som - formuegoder af pengevær-di, sparet privatforbrug og værdien af helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af andres formuego-der. Sådanne økonomiske fordele sidestilles efter bestemmelsen med arbejdsvederlag, og værdien af fordelene medregnes ved opgørelsen af den ansattes skattepligtige indkomst. Bestemmelsen omfatter ikke arbejdsredskaber og hjælpemidler, der på arbejdspladsen stilles til rådighed for arbejdets udfø-

¹⁶ Ligningsvejledningen A.B.1.9.1

¹⁷ Ligningsvejledningen A.B.1.9.1

¹⁸ Ligningsvejledningen A.B.1.9.1

¹⁹ SP-bidrag er suspenderet for 2004-2009. Hvor det er nævnt at der skal indeholdes SP-bidrag er dette således først relevant fra 2010

relse. Stilles et arbejdsredskab både til rådighed for arbejdet og privat foreligger der principielt et skattepligtigt gode. Goder uden væsentlig værdi der ydes på arbejdspladsen som almindelig personalepleje f.eks. kaffe, er ikke omfattet af LL § 16²⁰.

For både SL § 4 og LL § 16 gælder, at skattepligten og værdiansættelsesprincipperne kan fraviges, hvor der findes lex specialis eller fast praksis. Hovedparten af de lovmæssige fravigelser, fra princippet om beskatning til markedsværdi, er fastsat i andre bestemmelser i Ligningsloven f.eks. LL § 30 vedrørende sundhedsordninger²¹.

3.4.4 Bruttotræksordninger

En bruttotræksordning er en aftale mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver, hvor arbejdstageren accepterer en lønnedgang, mod at få et gode stillet til rådighed fra sin arbejdsgiver. I udgangspunktet er en bruttotræksordning attraktiv for modtageren, hvis godet er skattefrit eller lavere beskattet, end den løn modtageren mister ved lønnedgangen. For arbejdsgiveren er ordningen som udgangspunkt udgiftsneutral.

Modtagelsen af personalegoder ved bruttotræksordninger kan opdeles i 3 kategorier²².

- Ved nyansættelse kan der indgås aftale om personalegoder som en del af vederlaget
- I forbindelse med fremtidige lønforhandlinger kan der laves aftaler omkring personalegoder
- Allerede indgået lønaftaler kan genforhandles således, at der gives flere personalegoder og mindre kontantløn.

For skattemyndighederne skal anerkende aflønning med naturalieydelse, i stedet for kontantaflønning, skal en række krav være opfyldt²³.

1. Der skal være en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn. Tidligere var det et krav, at der skulle udarbejdes en ny vederlagsaftale, men i SKM2005.104 LR og SKM2005.105 LR blev det tiltrådt af ligningsrådet, at det er nok, at den nye situation alene fremgår af lønsedlerne.

²⁰ Ligningsvejledningen A.B.1.9.1

²¹ Se afsnit 7.3.2

²² Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 5

²³ Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 5

2. Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen, hvilket kan tolkes, som at kontantlønsnedgangen skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke er afhængigt af arbejdstagerens forbrug af naturaliegodet henholdsvis udviklingen i de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille naturaliegodet til rådighed.
3. Arbejdsgiveren skal faktisk stille det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren, dvs. at arbejdsgiveren skal være ejer af godet eller kontraktspart i forhold til eksterne leverandører. Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, herunder falder aftaler, der er indgået mellem forhandlingsberettigede organisationer på vegne af den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager.
4. Arbejdstageren skal have mulighed for at træde ud af ordningen.
5. Overenskomster, som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.
6. Den aftalte reduktion af den kontante løn skal, som udgangspunkt, løbe over hele overenskomstperioden.
7. Et allerede erhvervet krav på kontant løn kan ikke konverteres til en naturalieydelse jf. Kildeskattelovens § 46, stk. 3.

TfS 2006, 550 SR omhandler en arbejdsgiver, der ville tilbyde en ordning, hvor alle medarbejderne havde ret til at modtage massage/zoneterapi, i et dertil indrettet lokale, på arbejdspladsen og i arbejdstiden. Ordningen skulle være gratis for de ansatte, som skulle have ret til en behandling om måneden. Ønskede medarbejderne flere behandlinger om måneden, måtte de selv betale via et aftalt træk i bruttolønnen pr. ekstra behandling. Arbejdsgiveren ønskede, at arbejdstagerne skulle være skattefri af ordningen og henviste til, at der efter fast praksis ikke er skattemæssige konsekvenser for arbejdstageren ved arbejdsgiverbetalte sundhedsordninger. Arbejdsgiveren afholdte udgifter til det lokale hvori behandlingen skulle foregå. Behandlingen foregik i arbejdstiden, hvilket også var gældende for de evt. selvbetalte ekstrabehandlinger. Det udtales i dommen, at hvis et allerede erhvervet krav på pengeløn efterfølgende konverteres til en naturalieydelse, vil dette være i strid med Kildeskattelovens § 46, stk. 3, idet arbejdstageren løbende ville blive trukket i løn ved ekstra brug af godet. Det udtales også at muligheden for løbende regulering i lønnen, i forhold til arbejdsgiverens faktiske omkostninger, er afskåret. Der skal på forhånd være fastsat et beløb, der ikke er afhængig af arbejdstagerens forbrug af naturaliegodet. Da arbejdsgiveren ikke har den økonomiske risiko ved, at godet bliver benyttet ekstra gange, vil punktet ikke være opfyldt. Det er således

SKATs opfattelse, at betingelserne for en fremadrettet og ændret vederlagsaftale ikke er opfyldt. Oprettelsen af en massageordning, hvor arbejdstageren er villig til selv at betale for en del af behandlingen via en nedgang i bruttolønnen, må desuden give en formodning om, at der ikke er tale om behandling eller forebyggelse af en arbejdsrelateret skade. Ordningen kan således ikke være skattefri for modtageren.

Et af punkterne i den ovenstående sag er, at arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko ved ordningerne. Hermed forstås, at arbejdstagerens kontantlønsnedgang skal være et fast beløb, der ikke er afhængig af det faktiske forbrug af godet. Som beskrevet vurderes det ikke, at arbejdsgiveren har en økonomisk risiko, når kontantlønsnedgangen fastsættes efter det faktiske forbrug af godet. Det er dog ikke i strid med reglerne, at der sættes et loft over brugen, hvilket begrænser arbejdsgiverens økonomiske risiko ved ordningen.

Det er et krav for bruttotræksordningerne, at der er tale om en reel lønnedgang. Skattemyndighederne har oprindeligt haft den holdning, at en lønnedgang kun var reel hvis den havde virkning for alle dele af lønnen, dvs. inklusive feriepenge, pensionsindbetalinger og overtidbetaling. I en redegørelse fra Skatteministeriet fra 2005²⁴ blev det oprindelige krav lempet således, at kravet om, at lønnedgangen skulle have virkning for både feriepenge og pensionsindbetalinger bortfaldt.

3.4.5 Bagatelgrænsen

Mens en række personalegoder enten efter praksis eller ved konkret lovgivning er skattebegunstigede eller skattepligtige, er visse personalegoder omfattet af bagatelgrænsen jf. LL § 16, stk. 3. Bagatelgrænsen for beskatning af personalegoder eller frynsegoder er på kr. 5.500 (2009). Beløbet indeksreguleres årligt i overensstemmelse med Personskattelovens § 20.

Overskrides bagatelgrænsen udløses der beskatning. Da der ikke er tale om et bundfradrag, vil der blive foretaget beskatning af det fulde beløb, og ikke kun den del der overskrider bagatelgrænsen. En overskridelse beregnes efter fradrag af eventuel egenbetaling til arbejdsgiveren. Det må antages, at egenbetalingen skal være sket løbende, således at en arbejdstager ikke kan foretage en egenbetaling sidst på året, med den hensigt at komme under bagatelgrænsen og dermed undgå beskatning.

²⁴ SKM2005.356 DEP

Skal et personalegode kunne omfattes af bagatelgrænsen, skal der være en direkte sammenhæng mellem godet og arbejdets udførelse. Goder der er stillet til rådighed af hensyn til modtagerens private interesser kan således ikke falde ind under reglen. Personalegoder der er omfattet af bagatelgrænsen vil typisk være goder, hvor medarbejderen ville have haft mulighed for at fradrage en del af udgifterne, hvis denne selv havde afholdt disse.

Følgende er eksempler på goder der kan være omfattet af bagatelgrænsen²⁵:

- Vaccination af ansatte.
- Fri avis til brug på/for arbejdet.
- Gratis mad og drikke i forbindelse med overarbejde.
- Enkeltstående privatopkald på en mobiltelefon til erhvervmæssig brug.
- Vareafprøvning af virksomhedens nye produkter.
- Frikort til offentlig transport, ydet af hensyn til erhvervmæssig befordring.
- Beklædning der er ønsket og betalt af arbejdsgiveren og hvor arbejdsgiverens logo eventuelt er påført.

Det er den ansattes pligt at holde styr på, hvilke goder der falder ind under bagatelgrænsen, og en eventuel overskridelse heraf. Arbejdsgiveren har således ikke nogen form for indberetningspligt eller kontrolpligt i relation til bagatelgrænsen.

Sagen TfS 2004, 912 LR omhandler en arbejdsgiverbetalt avis og er et eksempel på et gode, der kan falde ind under reglerne om bagatelgrænsen. I sagen fandt ligningsrådet, at selvom avisen var omfattet af en flexlønsordning, var det ikke i sig selv medvirkende til, at avisen ikke kunne være omfattet af bagatelgrænsen for personalegoder. Der skulle i stedet lægges en konkret vurdering til grund for om avisen, i overvejende grad, måtte antages at være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet. Det forhold, at der ved valg af avis i flexordningen ville ske en nedgang i lønnen, vurderes i retning af, at godet ikke var stillet til rådighed overvejende af hensyn til virksomheden.

I TfS 2006, 550²⁶ fandt skatterådet, at en ordning om massage ikke kunne falde ind under bagatelgrænsen, idet det måtte formodes, at ordningen pga. villighed til et træk i lønnen, ikke overvejende var af hensyn til arbejdet. Modsætningsvis må det kunne udledes, at såfremt modtageren ikke skulle trækkes i lønnen, ville ordningen kunne medregnes under bagatelgrænsen.

²⁵ Ligningsvejledningen A.B.1.9.1

²⁶ Se side 18

I TfS 2005, 50 fandt ligningsrådet, at arbejdsgiverbetalt beklædning kunne omfattes af bagatelgrænsen. Tøjet skal dog i overvejende grad anvendes til brug for arbejdet, og må efter en konkret vurdering ikke erstatte privat tøj. Er der synligt firmanavn, firmalogo eller tilsvarende, vil det pege i retning af at tøjet er til arbejdsbrug. Skal arbejdstageren betale helt eller delvist for tøjet f.eks. via træk i bruttolønnen vil dette pege i retning af, at tøjet ikke i overvejende grad er til brug for arbejdet.

3.4.6 A- eller B-indkomst

Personalegoder der er omfattet af Kildeskattelovens (KSL) § 43, stk. 1 eller stk. 2 er A-indkomst, herunder - fri bil, fri kost og logi, og telefongodtgørelse²⁷. Den skattemæssige behandling af et personalegode vil variere afhængig af om det anses som A- eller B-indkomst. Såfremt indkomsten anses for B-indkomst, skal arbejdsgiveren ikke indeholde skat og arbejdsmarkedsbidrag, og har som hovedregel ikke indberetningspligt. Er der derimod tale om A-indkomst, har arbejdsgiveren indberetningspligt, og skal indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag.²⁸

3.5 Værdiansættelsen af naturalier

Værdiansættelsen af personalegoder, i form af naturaliegoder, har altid voldt problemer for moderne indkomstskattesystemer, hvis effektivitet forudsætter en pengeøkonomi og ikke en naturalieøkonomi.²⁹

Udgangspunktet for værdiansættelse af naturalier er LL § 16, stk. 3. Denne bestemmelse fastslår, at den skattepligtige værdi er markedsværdien dvs. det, det må antages at koste modtageren at erhverve godet i almindelig fri handel. Goder der overdrages til lån skal beskattes med et beløb svarende til hvad godet kan lejes til i rådighedsperioden, på det fri marked. Sparet privatforbrug skal beskattes med det beløb, den ansatte har sparet ved ikke selv at afholde udgiften. Jf. LL § 16, stk. 3, kan bestemmelsen fraviges, hvis andet følger af andre bestemmelser³⁰.

Værdiansættelsen foretages, som udgangspunkt, uafhængigt af, om firmaet stiller arbejdsmæssige krav til anvendelsen af godet. Det forudsættes i denne sammenhæng, at ulempen ved dette er opve-

²⁷ Ligningsvejledningen B.1.6

²⁸ Personalegoder, KPMG, januar 2009

²⁹ Betænkning om den skattemæssige behandling af pc-hjemmearbejdspladser nr. 1390, september 2000

³⁰ www.skm.dk/publikationer/skat/skatau-juni2005/personalegoderndasherdetbedreednkantanter

jet i den aftalte totalløn, og den skattemæssige værdi af godet reduceres derfor ikke. Betales der et beløb til arbejdsgiveren for at have personalegodet til rådighed, trækkes dette fra i værdien.

Der er dels i lovgivningen og dels i administrativ praksis gennemført regulering der fraviger hovedreglen om skattemæssig værdiansættelse til markedsværdi. Ligningsrådet har, med hjemmel i Skattestyrelseslovens § 13, givet vejledende anvisninger for ligningsmyndighedernes værdiansættelse af typiske personalegoder³¹ Ligningsrådets anvisninger tager sigte på normalt tilfælde, hvorfor anvisningerne kan fraviges, når særlige forhold gør sig gældende. For nogle af de mest benyttede personalegoder, f.eks. fri telefon og fri bil, er der dog enten direkte i lovgivningen eller af skatterådet fastsat generelle og objektive satser, der ufravigeligt skal anvendes. Især for fri bil findes der, på trods af ufravigelige objektive satser, mange praktiske problemstillinger. Det har resulteret i en række afgørelser³².

3.6 Opsamling

Personalegoder kan forstås ved *"naturalieydelse af økonomisk værdi, som arbejdsgiveren har givet arbejdstageren som vederlag for en arbejdsindsats"*.

Der findes derimod ikke en egentlig lovmæssig definition af, hvad der kan betragtes som et personalegode. Personalegoder kan modtages som led i et ansættelsesforhold eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt, og næsten alle former for naturalier vil kunne gives i stedet for kontantløn.

Da naturalier er en vanskelig aflønningsform at benytte i praksis, bruges de hovedsageligt, hvis der kan opnås en besparelse i skatten.

I udgangspunktet skal personalegoder medregnes til den skattepligtige indkomst, uanset om det er kontanter, formuegoder af pengeværdi, sparet privatforbrug, eller benyttelse af andres formuegoder - hvor disse er helt eller delvist vederlagsfrie. Arbejdsredskaber og hjælpemidler der stilles til rådighed for arbejdets udførelse beskattes ikke. Stilles et arbejdsredskab derimod både til rådighed arbejdsmæssigt og privat, er der tale om et skattepligtigt gode.

³¹ TSS-cirk. 2003-35

³² Se bl.a. Tfs 2007, 428 LRS, Tfs 2007, 268 LSR, Tfs 2004, 98 VL

Såfremt en række krav er opfyldt, kan personalegoder modtages via et træk i bruttolønnen. Goder modtaget via træk i bruttolønnen er hovedsageligt benyttet, såfremt de kan modtages skattefrit eller til reduceret skat.

For en række personalegoder der ville have været skattepligtige, er en bagatelgrænse gældende, hvis der er direkte sammenhæng mellem goderne og arbejdets udførelse, f.eks. bispisning i forbindelse med overarbejde. Såfremt bagatelgrænsen ikke overtrædes vil disse goder ikke blive beskattet.

Personalegoder værdiansættes og beskattes, som udgangspunkt, til markedsværdi. I praksis findes der særlige vejledninger eller lovgivning for de mest benyttede personalegoder.

4 Hvilke arbejdsgivere og arbejdstagere benytter sig af personalegoder?

Artikler i aviser og på Internettet beskæftiger sig jævnligt med personalegoder. Et meget omtalt emne er, hvilke arbejdsgivere og hvilke arbejdstagere der benytter sig af personalegoder. En hyppig påstand er, at privatansatte får langt flere personalegoder end offentligt ansatte³³. En anden påstand er, at det alene er store- og mellemstore virksomheder, der har kapacitet til at administrere ordningerne³⁴. Kritikere mener, at dette forhold er med til at skævvride arbejdsmarkedet til fordel for store- og mellemstore private virksomheder³⁵.

Det er ligeledes en påstand, at det i vidt omfang er højtlønnede der har glæde af personalegoder, dels fordi det oftest er dem der får tilbuddet, og dels fordi skattebesparelsen er størst for denne gruppe. Nedenstående citater er alle eksempler:

"Alle ordningerne er indrettet på at tilgodese en (mere eller mindre) snæver gruppe af skatteydere (i realiteten) på andres bekostning. I helt overvejende grad betales gildet af de skatteydere, som er på pension (også selvbetalt pension) eller som er selvstændige, ansat i staten eller kommunen eller ansat i små virksomheder, der ikke har ressourcer til at administrere sådanne ordninger"³⁶

"Dette vil være til klar fordel for de højtlønnede medarbejdere, som en undersøgelse af frynsegoder viser, har langt større glæde af disse ordninger end dårligere lønnede medarbejdere - for slet ikke at tale om arbejdsløse og andre, som holdes uden for arbejdsmarkedet, som naturligvis slet ikke har nogen glæde af disse ordninger"³⁷.

"Den form for forskelsbehandling og skattefavorisering harmer mig. Ikke alene fordi jeg selv er statsansat, men også fordi den nu har/får et omfang, der kan nå op på måske 10.000.000.000 kr. i reducerede skatteindtægter pr. år, og alle disse penge er givet til en snæver og fortrinnsvist velstillet gruppe af skatteydere og virksomheder."³⁸

³³ Se f.eks. Ingen Fryns til offentligt ansatte, LO, marts 2008, Boom i sundhedsforsikringer for de velstillede, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, december 2008, Offentligt ansatte vil have Fryns, Børsen, marts 2007, Det offentlige langt bagud med fryns, FTF, august 2007

³⁴ Se f.eks. Frynsefesten fortsætter – for nogle, Politiken, januar 2007, Virksomheder giver Fryns i stedet for løn, Børsen, juli 2007, Frynsegoder en uskik, Jyllandsposten, september 2007

³⁵ Frynsegoder - en uskik, Jyllandsposten, september 2007

³⁶ Frynsegoder - en uskik, Jyllandsposten, september 2007

³⁷ Frynsegoder og naturalieydelser underminerer velfærden, Enhedslisten, marts 2003

³⁸ Frynsegoder - en uskik, Jyllandsposten, september 2007

"Jeg syntes, man skal se at få det stoppet, mens leger er god"³⁹

Disse udvalgte og mange andre argumenter imod skattebegunstigede ordninger går hovedsageligt på tre argumenter:

Argument 1:

Det er hovedsageligt en smal gruppe af større virksomheder, der kan tilbyde medarbejderne skattebegunstigede ordninger. Ordningerne er administrativt for tunge til mindre virksomheder og offentlige arbejdsgivere benytter sig sjældent af mulighederne. (argumentet behandles i afsnit 4.1 Personalegoder i det offentlige og afsnit 4.2 Personalegoder i mindre private virksomheder)

Argument 2:

Det er urimeligt, at det specielt er lønmodtagere i den højeste indkomstgruppe der har glæde af ordningerne, hvilket kan være tilfældet, hvor der kan modregnes i mellem- og topskat. Der argumenteres også for, at det er urimeligt at arbejdsløse og pensionister ikke har mulighed for at få del i de fordele ordningerne giver. (argumentet behandles i afsnit 4.3 Hvem modtager personalegoder?)

Argument 3:

Staten har et stort provenutab, der rammer personer uden mulighed for at indtræde i ordningerne. Denne gruppe bliver snydt i to omgange. Først når de ikke får del i ordningerne og derefter skal være med til at betale for den manglende skatteindtægt. Provenutabet behandles i kapitlerne 5-7 for de tre udvalgte goder.

4.1 Personalegoder i det offentlige

Det er den enkelte offentlige arbejdsgiver, der må vurdere om de ansatte skal tilbydes personalegoder⁴⁰. Skal personalegoder anvendes, forudsætter det generelt at godet kan begrundes tjenstligt, eller er i arbejdsgivers interesse. I en vurdering af, hvilke personalegoder der kan stilles til rådighed, skal der lægges vægt på om det på arbejdsmarkedet som helhed er almindeligt, at stille den pågældende ydelse til rådighed. Den offentlige instans egeninteresse som arbejdsgiver skal tillægges betydning.

³⁹ Frynsefesten fortsætter - for nogle, Politiken, januar 2007

⁴⁰ Finansministeriet. Endeligt svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 93 af 11. september 2007

Udgifter der er forbundet med at stille godet til rådighed, skal med i vurderingen. Endeligt kan det tillægges vægt, hvor tæt en sammenhæng personalegodet har med selve arbejdsudførelsen.

For enkelte goder kan det opgøres forholdsvist præcist hvem der er modtagere, mens det for andre er muligt at foretages et kvalificeret skøn. For andre igen er det nærmest umuligt at give et retvisende skøn. Forskellen i, hvor præcist et gode kan opgøres, bestemmes af i hvilket omfang modtageren bliver registreret og hvordan det bliver gjort. Nogle goder bliver registreret på oplysningssedlerne og må antages at være meget præcise. Goder der opgøres af forskellige interesseorganisationer, som f.eks. fagforeninger, eller af udbydere, er måske mindre præcise, men må dog forventes at give et rimeligt billede af det faktiske forbrug.

Fagforeningen FTF har beregnet sig frem til, at tildelingen af personalegoder er meget ulige fordelt mellem den private- og den offentlige sektor. Kommunalt ansatte får stort set ingen personalegoder, statsansatte får i gennemsnit 18 kr. om måneden, mens privatansatte får for knap 300 kr.⁴¹ Ifølge FTF's artikel "Det offentlige langt bagud med fryns" har de personalegoder der figurerer i lønstatistikkerne en værdi på ca. 3,1 mia. - fordelt med ca. 3 mia. kr. i den private sektor og kun ca. 100 mio. kr. i den offentlige sektor. Det skal dog bemærkes, at de registrerede goder på oplysningssedlen, med undtagelse af fri telefon, alle er beskattet til markedsværdi eller en tilnærmet markedsværdi. Forudsat at goderne også i realiteten er skattemønstre, giver det ikke nogen skattemæssig fordel for modtagerne, og dermed ikke en skævvridning mellem den offentlige- og den private sektor. Når FTF opgør, at ansatte i den private sektor modtager personalegoder, der opgøres i lønstatistikkerne for ca. 3 mia., tages der ikke højde for, at værdien bliver beskattet hos modtageren. Hvis der er en værdi for modtageren, vil der på grund af beskatningen være tale om en mindre værdi end de 3 mia., som FTF fremsætter.

4.1.1 Fri bil

For posterne - fri bil, fri kost og logi, fri helårsbolig, fri sommerbolig, fri lystbåd, fri tv-licens og fri telefon - gælder, at de alle bliver registreret på oplysningssedlen og deres udbredelse kan altså opgøres præcist. I 2004 var der ca. 211.000 personer, der modtog et eller flere af disse goder, og heraf skønnes ca. 8.000 svarende til ca. 4 pct. at være offentligt ansatte⁴² På basis af denne fordeling, samt tallene fra FTF's artikel "Det offentlige langt bagud med fryns" må det konkluderes, at for de

⁴¹ Det offentlige langt bagud med fryns, TFT, august 2007. Tal fra 2005

⁴² Finansministeriet. Endeligt svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 95 af 11. september 2007

goder der fremgår af lønstatistikkerne er der langt flere modtagere i den private sektor end i den offentlige sektor.

4.1.2 Medarbejderobligationer

Medarbejderobligationer kan fratrækkes i bruttolønnen, og der skal alene svares en afgift, der er lavere end beskatningen af løn jf. kapitel 6. Her er der tale om et personalegode som giver skattemæssige fordele. Fordelingen mellem modtagere i den private sektor og den offentlige sektor er her mere relevant.

Folketingets finansudvalg stiller i spørgsmål nr. 94 af 11. september 2007 spørgsmålet, ”det ønskes oplyst, om offentlige arbejdsgivere har mulighed for, at udstede medarbejderobligationer”. Hertil oplyser finansministeriet, at der ikke grundlæggende er noget i vejen for, at staten og kommunerne kan tilbyde deres ansatte medarbejderobligationer. Dette er i overensstemmelse med SKM2008.912.SR, hvor skatterådet fastslår, at der ikke er noget til hinder for, at en kommune kan udstede medarbejderobligationer i henholdt til LL § 7 A. Der er dog ifølge finansministeren to forhold, der giver vanskeligheder. Det ene er, at tildeling af medarbejderobligationer kræver overenskomstmæssig hjemmel. Finansministeriet oplyser i den forbindelse, at de offentlige overenskomster ikke omhandler spørgsmålet om medarbejderobligationer. Finansministeriet oplyser ydermere, at der ikke er noget til hinder for, at der med en konkret medarbejder aftales et tillæg, der kommer til udbetaling på et senere tidspunkt. Ifølge ligningslovens § 7 A, er det dog et krav, at alle medarbejdere i en given enhed får tilbudt medarbejderobligationer, for at kravene om skattefrihed er opfyldt. Finansministeriet oplyser i denne sammenhæng, at et tilbud der gælder alle medarbejderne i en enhed, må anses for at være i strid med principperne om Ny Løn. I SKM2008.912.SR henvises der til, at afgørelsen alene tager stilling til, at det skatteretligt er muligt for en kommune at udstede medarbejderobligationer. Der tages således ikke stilling til problematikkerne omkring overenskomster og Ny Løn. Det kan heraf udledes, at offentligt ansatte medarbejdere ikke får tilbudt medarbejderobligationer, og det ikke umiddelbart kan indføres, uden at komme i strid med overenskomst og Ny Løn.

4.1.3 Sundhedsordninger

Det bliver ikke registreret hvem der modtager sundhedsordninger. Det er derfor ikke muligt, at finde tal for fordelingen mellem forskellige grupper af modtagere, der har en høj grad af sikkerhed.

Der findes dog forskellige kilder, der kan give en større afklaring af fordelingen og disse vil blive inddraget i de efterfølgende afsnit.

Analyseinstituttet Analyse Danmark har for ugebrevet A4 foretaget en undersøgelse blandt 2.264 danskere på arbejdsmarkedet⁴³. Undersøgelsen viser, at 46 pct. af de privatansatte får tilbudt en sundhedsordning. Blandt de offentlige ansatte er det tilsvarende tal 10 pct. Undersøgelsen viser hermed en klar overvægt af privatansatte modtagere. Ugebrevet A4 mener, at den store forskel kan skyldes, at arbejdsgiverne på det private arbejdsmarked kan trække udgifterne til ordningerne fra i skat, mens de offentlige arbejdsgivere ikke har den samme mulighed.

Fagforeningen FOA, hvis medlemmer i al væsentlighed er kommunalt ansatte, har også foretaget en undersøgelse over modtagere af sundhedsordninger. Undersøgelsen er foretaget blandt 1.746 af FOA's medlemmer og resultatet er, at kun 2,4 pct. af medlemmerne får tilbudt en sundhedsordning⁴⁴.

Sidst har analyseinstituttet Capacent Epinion foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt 724 repræsentativt udvalgte personer i den erhvervsaktive alder, der vedrører forskellige forhold omkring sundhedsforsikringer⁴⁵. Undersøgelsen viser, at 58 pct. af de privatansatte har en sundhedsforsikring. Det samme tal for offentligt ansatte er 6 pct. Denne undersøgelse er fra december 2008, hvilket kan forklare forskellen i forhold til Analyse Danmarks undersøgelse, der er fra starten af 2008.

De tre undersøgelser viser et meget forskelligt resultat. I ugebrevet A4's undersøgelse er der ca. 4 gange flere offentligt ansatte, der modtager sundhedsordninger i forhold FOA's undersøgelse. Capacent Epinions tal for de offentligt ansatte ligger mellem de to yderpunkter. Det fremgår ikke nærmere, om der er forskel på de personer der har medvirket i undersøgelsen, og det er derfor ikke muligt at kommentere på den store forskel. Det kan dog konstateres, at uanset om det er 2,4 pct. eller 10 pct. af de offentligt ansatte der modtager ordningerne, så er der langt flere modtagere i den private sektor.

⁴³ Ingen sundhedsfryns til offentlig ansatte, Ugebrevet A4, marts 2008

⁴⁴ Sundhedsforsikringer boomer, FOA, december 2008

⁴⁵ Velstillede vælter sig i sundhedsforsikringer, Politiken, januar 2009

4.1.4 Hvad skal medregnes som et personalegode

Der tegner sig et billede af, at der gives betydeligt flere personalegoder til ansatte i den private sektor frem for ansatte i den offentlige sektor. Dette gælder både for de personalegoder der er beskattet til markedsværdi eller tilnærmet markedsværdi, men også for goder der er skattebegunstiget eller skattefrie.

Den skæve fordeling gælder for de områder der traditionelt bliver betegnet som personalegoder - herunder fri bil, medarbejderobligationer og sundhedsordninger. Der er dog jf. afsnit 3.3 vide grænser for, hvad der falder ind under betegnelsen personalegoder. Der er debattører der mener, at der er masser af personalegoder i det offentlige, blot andre typer. I artiklen ” Masser af frynsegoder i den offentlige sektor”⁴⁶ argumenteres der for, at offentligt ansatte nyder godt af en række skattefrie goder, som f.eks. betalt frokostpause, omsorgsdage, længere barsel med fuld løn, højere pension og attraktive orlovsordninger. Da disse goder er givet som led i et ansættelsesforhold, og er ikke-kontante økonomiske ydelser, er der ikke umiddelbart noget i vejen for, at de bliver kategoriseret som personalegoder.

Dansk arbejdsgiverforeningen har foretaget en analyse af lønniveauet inklusive personalegoder for plejepersonalet i den offentlige sektor, en fabriksarbejder, en butiksansat og en rengøringsassistent. Analysen viser, at plejepersonalet inklusive personalegoder tjener 191 kr. pr. præsteret time, fabriksarbejderen tjener kr. 185 pr. time, den butiksansatte 159 kr. pr. time og rengøringsassistenten 155 kr. pr. time⁴⁷. Forskellen i lønniveauet skyldes, ifølge Dansk arbejdsgiverforening, bl.a. at offentligt ansatte har flere goder end privatansatte. Dansk arbejdsgiverforening har beregnet, at alene den betalte frokost på årsbasis svarer til tre ugers ekstra ferie.

Konklusionen må være at den holdning, at privatansatte får langt flere personalegoder end offentligt ansatte, kun gælder for områder der traditionelt betegnes som personalegoder.

4.2 Personalegoder i mindre private virksomheder

I afsnit 4.2 vil det blive undersøgt hvilken størrelse virksomheder, der benytter sig af personalegoder. Det fremgår af flere artikler⁴⁸, at det alene er større virksomheder der har administrativ styrke

⁴⁶ Masser af frynsegoder i den offentlige sektor, Børsen, september 2007

⁴⁷ Fra Dansk arbejdsgivers hjemmeside. <http://agenda.da.dk/default.asp>

⁴⁸ Se f.eks. Frynsegoder – en uskik, Jyllandsposten, september 2007

til at håndtere personalegoder, hvilket er med til at skævvride konkurrencen til skade for mindre virksomheder. En hurtig søgning på Internettet viser da også, at store virksomheder som f.eks. Coop, Danish Crown, Radiometer, CSC, Nordea, Alm. brand, Coloplast og Dansk Bank alle benytter sig af forskellige former for skattebegunstigede goder.

Der er ikke foretaget nogle overordnede undersøgelser som viser, hvilke størrelse virksomheder der tilbyder medarbejderne personalegoder. Der er dog nogle forskellige undersøgelser, der kan benyttes til en vurdering af området. Der bliver her taget udgangspunkt i tre undersøgelser fra Mercer, KPMG og FTF.

Ifølge lønhåndteringsfirmaet Mercer⁴⁹ begrundes mange virksomheder deres fravalg, af forskellige former for personalegoder med, at den administrative byrde ”skræmmer”. Den ekstra administration består både i den faktiske håndtering af ordningerne, men også i at reglerne ofte er ganske kompliceret og kræver et grundigt kendskab, hvis ubehagelige overraskelser skal undgås. KPMG har i samarbejde med erhvervsbladet⁵⁰ foretaget en undersøgelse af 240 virksomheder fordelt på selskaber i alle størrelser og fra et bredt udsnit af brancher, markeder m.v. Undersøgelsen viser, at 48 pct. af de adspurgte kun i nogen grad, mindre grad eller slet ikke havde viden om den skattemæssige behandling og indberetning af personalegoder. Blandt de små virksomheder var der kun 25 pct. der svarede, at de i høj eller meget høj grad besidder viden om den skattemæssige behandling af personalegoder. Blandt de store virksomheder var det tilsvarende tal 71 pct. Små virksomheder er i denne forbindelse defineret som virksomheder med under 100 ansatte. På baggrund af den store forskel i kendskabet til reglerne, mellem virksomheder med over- og under 100 ansatte, virker det rimeligt at antage, at jo længere under 100 ansatte virksomheden kommer, jo lavere vil kendskabet til den skattemæssige behandling og indberetning blive.

Også bredden i udbuddet af personalegoder til medarbejderne må forventes at være afhængigt af størrelsen af en virksomhed. I Coop koncernen giver man medarbejderne et katalog med en række personalegoder den enkelte frit kan vælge imellem, mod et tilsvarende træk i bruttolønnen. Hvis små virksomheder udbyder personalegoder, må det i højere grad forventes at være et enkelt eller enkelte goder der udbydes.

⁴⁹ <http://www.mercer.com/summary.htm?siteLanguage=100&idContent=1322755>

⁵⁰ ErhvervsBarometret, KPMG, november 2007

Der er fremført en række argumenter for, at mindre virksomheder har det svært med de skattemæssige regler, indberetning og administration af personalegoder. Argumenterne er indicier der peger i retning af, at mindre virksomheder ikke benytter sig af personalegoder i samme omfang som større virksomheder. Fagforeningen FTFs undersøgelse blandt ledere i en række virksomheder giver nogle konkrete tal i fordelingen mellem virksomheder med henholdsvis over- og under 9 ansatte⁵¹.

Tabel 1: Små og store virksomheder - ledere

Virksomhedsstørrelse:	Over 9 ansatte	9 eller færre ansatte
Antal personer	42.050	3.974
Personalegode pr. time	12,8	6,0

Kilde: FTF - Notat vedrørende personalegoder. d. 30.10.2005

Undersøgelsen er baseret på i alt 46.024 ledere fordelt på 42.050 i virksomheder med over 9 ansatte og 3.974 i virksomheder under 9 ansatte. Ud fra tabellen kan det ses, at der i virksomheder med over 9 ansatte bruges omkring det dobbelte på personalegoder til ledelsen, i forhold til virksomheder med 9 eller færre ansatte. For ledere er der altså en sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og værdien af personalegoder. Det vil være nærliggende at antage, at det samme gør sig gældende for ansatte der ikke besidder lederstillinger.

Den øgede administration, det manglende kendskab til skattereglerne samt undersøgelsen blandt ledergruppen peger alle i retning af, at brugen af personalegoder som aflønning stiger med virksomhedernes størrelse.

4.3 Hvem modtager personalegoder

Da personalegoder skal gives som led i et ansættelsesforhold eller efter aftale om personligt arbejde, kan de arbejdsløse og pensionisterne på forhånd udelukkes som modtagere.

Som det fremgår af citaterne i indledningen til kapitel 4, er det en opfattelse, at det primært er de højestlønnede der modtager personalegoder. Det er svært at sige noget overordnet om, hvorvidt dette er korrekt eller ej, idet der ikke er foretaget nogen opgørelser der dækker alle typer af personalegoder. Der kan dog dannes et grundlag, der giver mulighed for at komme med et kvalificeret skøn.

⁵¹ Notat vedrørende personalegoder, FTF, oktober 2005

4.3.1 Fri bil

For personalegoder der registreres via oplysningssedlerne kan det direkte aflæses, hvilke indkomstgrupper modtagerne befinder sig i. I denne gruppe hører bl.a. fri bil og her viser tallene, at det typisk er folk med høje lønninger der modtager disse goder.

Tabel 2: Fordeling af personalegoder på oplysningssedlen efter køn og personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag. 2005. Fra Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 14

Personlig indkomst for arbejdsmarkedsbidrag	Mænd					Kvinder					I alt					
	Alle erhvervsaktive		Heraf med Personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med Personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*			
	antal personer		Antal personer	Gns. værdi af personalegoder	Kr.	antal personer		antal personer	Gns. værdi af personalegoder	Kr.	antal personer		antal personer	Gns. værdi af personalegoder	Kr.	
Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	I pct. af indkomst
Under 100.000	79	6	3	2	16715	60	5	1	2	9.140	139	5	4	2	14.405	41 ¹⁾
100.001-200.000	220	15	5	3	9830	341	27	4	7	3.330	562	21	9	4	6.970	4
200.001-300.000	452	32	19	12	11415	558	43	14	27	4.855	1.009	37	33	15	8.585	3
300.001-400.000	397	28	41	25	15460	242	19	16	30	9.570	639	24	57	26	13.790	4
400.001-500.000	146	10	35	22	22520	54	4	9	16	13.390	200	7	44	20	20.695	5
500.001-750.000	103	7	42	26	32950	25	2	8	14	22.290	128	5	50	23	31.290	5
over 750.000	35	2	19	12	54310	5	0	2	4	48.785	39	1	21	10	53.810	5
i alt	1.432	100	164	100	25425	1.285	100	54	100	11.700	2.716	100	218	100	22.020	5

Anm.: Lovmodelberegninger på basis af en stikprøve på ca. 3,3 pct. af befolkningen i 2005.

På grund af afrunding er det ikke givet, at alle tal summer korrekt på tværs af tabellen.

* Fri bil, fri kost og logi, fri helårsbolig, fri sommerbolig, fri lystbåd, fri tv-licens og fri telefon.

1) Gennemsnitlig personlig indkomst lav på grund af personer med negativ personlig indkomst i intervallet.

Tabellen viser, at fra indkomster mellem 100.001-200.000 og opefter stiger den gennemsnitlige værdi af modtagne personalegoder. Tabellen viser også, at det gennemsnitlige beløb der gives personalegoder for er 25.425 kr., og at det alene er ansatte i indkomstgrupperne 500.001-750.000 og over 750.000, der får mere end gennemsnittet. Personer med indkomster mellem 500.001-750.000 kr. udgør 7 pct. af arbejdsstyrken men får 26 pct. af værdien af personalegoderne. Gruppen på over 750.000 kr. udgør 2 pct., men får 12 pct. af værdien af personalegoder.

Ifølge Kristian Jensen skyldes ovenstående, at det typisk er disse indkomstgrupper der har arbejdsfunktioner, hvor det er relevant at bruge bil og telefon i forbindelse med arbejdets udførelse. Fordelingen er derfor ikke et udtryk for en skævvridning mellem højt- og lavtlønnede. I tilfældet med fri bil argumenterer Kristian Jensen desuden for, at beskatningen sker til markedsværdi eller tilnærmet markedsværdi, hvorfor den økonomiske fordel for medarbejderne er begrænset. Kristian Jensen er

dog enig i, at der ved fri telefon ligger et reelt skattebegünstiget gode der primært gives til indkomstgrupper med høj løn⁵².

For personalegoder, hvor der ikke sker registrering på oplysningsseddelen, er det langt sværere at sige noget konkret om, hvilke indkomstgrupper der modtager/gør brug af personalegoder. Der er dog for en del af goderne, f.eks. sundhedsordninger og medarbejderobligationer, krav om at de skal tilbydes alle medarbejderne på en arbejdsplads. Disse kan således ikke gives specifikt til enkelte personer. Det giver umiddelbart en formodning om, at der for disse goder er en større spredning i de indkomstgrupper, der modtager ordningen i forhold til modtagere af fri bil.

4.3.2 Medarbejderobligationer

Der bliver ikke foretaget en samlet opgørelse af, hvem der er modtagere af medarbejderobligationer. Medarbejderobligationer kan fratrækkes i den enkelte medarbejders løn. Der er derfor størst incitament til at indgå i en sådan ordning, hvis beløbet kan fratrækkes i en indkomst, der ellers ville være blevet beskattet med mellem- og/eller topskat. Der er dog et skatteincitament for alle lønkategorier. Med i betragtningen skal også, hvorvidt den enkelte medarbejder har mulighed for at undvære de penge obligationerne skal købes for. Det gælder jf. kapitel 6, at medarbejderobligationerne skal være bundet i 5 år før pengene kommer til udbetaling. Modtageren skal altså kunne undvære pengene i optjeningsperioden plus 5 år yderligere. Det må antages, at højere løn giver større sandsynlighed for, at pengene kan undværes i perioden.

Ud fra et rationelt synspunkt burde der ikke være forskel i antallet af højt- og lavtlønnede modtagere, idet alle kan spare penge i skat. Men når det medtages i betragtningen, at pengene skal kunne undværes i 5 år, samt at der er større incitament for højtlønnede, vil der være en formodning om, at det i overvejende grad er højtlønnede der modtager ordningerne.

Der kan således ikke siges noget klart om, hvem det er der benytter mulighederne for medarbejderobligationer. Det kan derimod jf. afsnit 6.4 fastslås, at topskattebetalere har den største gevinst ved ordningen. Gevinsten er størst set i forhold til en procentmæssig besparelse, idet forskellen mellem den afgift der skal betales og den skat der ellers skulle have været betalt, vil være størst for topskattebetalere. Gevinsten vil sandsynligvis også være størst målt i beløbsstørrelse, da grænsen for indbetaling på 10 pct. af lønnen giver mulighed for højere indbetaling ved højere løn.

⁵² Personalegoder - et varmt emne, der kræver kølig omtanke, Politikken, december 2005

4.3.3 Sundhedsordninger

For sundhedsordninger der - ligesom medarbejderobligationer - skal tilbydes alle ansatte i en virksomhed er dækningsgraden blandt lavtlønnede kommet tæt på dækningsgraden for højtlønnede⁵³. Forsikring og Pension argumenterer således for, at der kommer en betydelig grad af solidaritet fra kravet om, at samtlige medarbejdere skal være omfattet. Det medfører, at lavt- og højtlønnede eller personer med svagt- eller godt helbred alle skal omfattes af ordningerne. Det betyder, at de grupper der traditionelt ville tilhøre et sundhedsmæssigt B-hold nu kommer på A-holdet.

I modsætning til medarbejderobligationer tilbyder de fleste arbejdsgivere sundhedsordningerne uden et træk i bruttolønnen⁵⁴. Det betyder, at der vil være de samme incitamenter for både højt- og lavtlønnede til at tage imod ordningerne.

Per Klausen fra Enhedslisten er dog ikke helt enig i Forsikring og Pensions vurdering af, at goderne er næsten ligeligt fordelt. I et § 20 spørgsmål til sundhedsminister Jacob Axel Nielsen spørges det, om ministeren er klar over at pensionister, arbejdsløse og kontantlønsmodtagere ikke har muligheden for sundhedsordninger. Herudover spørges der om ministeren er klar over, at der er en skævhed i de brancher, hvor ordningerne benyttes. Til eksempel er der i rengøringsbranchen ca. 30 pct., der er omfattet, mens der inden for medicinalindustrien er ca. 70-75 pct. Det fremgår ikke, hvor Per Klausen har sine tal fra, men forudsat det er rigtigt, at ordningerne hovedsageligt udbydes i brancher, hvor forholdsvis mange ansatte er højtuddannede, peger det på en overvægt af højtlønnede som modtagere. Det er allerede tidligere fastslået, at arbejdsløse og pensionister ikke vil kunne få glæde af ordningen.

I en artikel fra arbejderbevægelsens erhvervsråd fremgår tal som fra en spørgeskemaundersøgelse foretaget af analysefirmaet Capacent Epinion⁵⁵. Undersøgelsen er foretaget blandt ansatte i den private sektor. Undersøgelsen viser, at for gruppen med indkomster under 300.000 kr. modtager halvdelen sundhedsforsikringer. For gruppen med indkomster mellem 300.000-500.000 kr. er det 56 pct. der modtager sundhedsforsikringer. For gruppen med indkomster over 500.000 kr. er det 65 pct. der modtager sundhedsforsikringer. Tallene fra undersøgelsen viser en overvægt af modtagere med høje lønninger og understøtter Per Klausens kommentar.

⁵³ Forsikring og Pension Analyserapport 2008: Sundhedsforsikringer - en løsning på fremtidens velfærd?

⁵⁴ Forsikring og Pension Analyserapport 2008: Sundhedsforsikringer – hovedtal 2002-2007

⁵⁵ Boom i sundhedsforsikringer for de velstillede, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, december 2008

At ordninger skal udbydes til alle ansatte i en virksomhed, var ikke tiltænkt fra starten. I det oprindeligt fremsatte lovforslag L97 i 2001 udtales det ”i modsætning til den eksisterende skattefrihed for alkoholafvænnning stilles der efter forslaget ikke krav om, at alle virksomhedens medarbejdere skal være omfattet af virksomhedens behandlingstilbud. Et sådant krav må forventes at begrænse ordningens udbredelse, idet et sådant vil afholde mange virksomheder fra anvendelse”. I forbindelse med første og anden behandling af loven blev forslaget skarpt kritiseret for kun at ”tilgodese direktøren frem for den menige medarbejder”. Kritikken førte til, at LL § 30, stk. 2 ændredes således, at udgiften skulle afholdes som led i virksomhedens generelle politik for alle medarbejdere⁵⁶

Der er argumenteret for, at fordelingen mellem indkomstgrupper er ligelig, da alle medarbejdere på en arbejdsplads skal have tilbuddet om at være med i ordningen. Der er argumenteret imod, at fordelingen mellem indkomstgrupper er ligelige, da det måske hovedsageligt er i brancher med mange højtloønnede, at ordningerne tilbydes. Tal fra Capacent Epinion viser, at der er 15 pct. flere modtagere af sundhedsforsikringer i indkomstgruppen over 500.000 kr. i forhold til indkomstgruppen under 300.000 kr. Konklusionen må være, at selvom sundhedsforsikringer skal tilbydes alle ansatte på en arbejdsplads, stiger den procentvise modtagelse i takt med lønnen.

4.4 Delkonklusion

Personalegoder i det offentlige

Der kan ikke foretages nogen entydige konklusioner for påstanden om, at privatansatte får betydeligt flere personalegoder end offentligt ansatte. Der kan dog konkluderes nogle overordnede forhold. For det første, at der for de personalegoder der registreres på oplysningssedlen, er en klar overvægt af modtagere i den private sektor, herunder fri bil. Da fri bil beskattes efter en tilnærmet markedsværdi, giver det ikke umiddelbart grobund for at ansatte i den private sektor bliver forfordelt. Det kan også konkluderes, at ansatte i den offentlige sektor ikke tilbydes medarbejderobligationer, idet ordningen ikke er omfattet af overenskomsten. For sundhedsforsikringer er der rimeligt grundlag til at konkludere, at det i langt overvejende grad er private virksomheder der tilbyder dette personalegode. Sidst kan det konkluderes, at offentligt ansatte har en række ordninger, der også kan anses som skattebegunstigede personalegoder, og som typisk ikke gives til privatansatte, herunder betalt frokostpause, barn syg dage, ekstra ferie o.l. Regnes disse ordninger med, ændrer det billedet af, hvilke grupper der modtager flest personalegoder.

⁵⁶ www.folketinget.dk, L 97 2001, ændringsforslag til 2. behandling fra skatteministeren.

Personalegoder i mindre virksomheder

Der er ikke nogen entydige svar på, hvilke størrelse virksomheder der benytter sig af personalegoder, men der er forskellige indicier. En undersøgelse foretaget blandt ledere i en række virksomheder viser, at virksomheder med 9 eller færre ansatte bruger under det halve på personalegoder set i forhold til virksomheder med over 9 ansatte. En anden undersøgelse viser, at mange virksomheder har begrænset kendskab til reglerne, vedrørende skattemæssig behandling og indberetning, og her er der en markant forskel på virksomheder med henholdsvis over og under 100 ansatte. En tredje undersøgelse viser, at mange af de virksomheder der ikke benytter sig af personalegoder, begrundet det med administrative byrder, som formodes at ramme mindre virksomheder hårdere end større virksomheder. Mens det således ikke er muligt at konkludere noget entydigt, peger alle undersøgelserne i retning af, at jo større virksomheden er jo mere tilbøjelig er den til at tilbyde de ansatte personalegoder i stedet for kontantløn.

Hvem benytter sig af personalegoder

For gruppen af personalegoder, der opgøres via oplysningssedlerne herunder fri bil, er der en klar overvægt af modtagere blandt højtlønnede.

For medarbejderobligationer er der ikke nogen faktiske tal, der viser hvilken indkomstgruppe modtagerne ligger i. Ordningen skal tilbydes alle medarbejdere på en arbejdsplads, hvilket giver formodning om en større spredning end i tilfældet med fri bil. Incitamentet til at indgå i en ordning vil være større, hvis modtageren er beskattet med mellem og/eller topskat i forhold til bundskat. Der er dog også incitament for de lavere lønnede, da også denne gruppe vil kunne spare i skat. Den større økonomiske fordel, kombineret med at flere højtlønnede sandsynligvis vil have mulighed for at undvære pengene i bindingsperioden, peger dog i retning af, at det i overvejende grad er højtlønnede der benytter sig af ordningen.

Ligesom for medarbejderobligationer gælder det for sundhedsydelse, at ordningen skal tilbydes alle ansatte i en virksomhed. Da ordningerne for hovedparten af modtagerne betales af virksomhederne, vil incitamentet ikke ændre sig efter lønniveau. Forsikring og Pension oplyser, at dækningsgraden for lavtuddannede efterhånden er kommet tæt på dækningsgraden for højtuddannede. Per Klausen fra Enhedslisten oplyser dog, at der er stor forskel på hvilke brancher der benytter sig af ordningerne, og at ansatte i brancher med mange højtuddannede i højere grad bliver tilbudt sundhedsforsikringer. En undersøgelse fra Capacent Epinion understøtter Per Klausens påstand. Det kan

konkluderes, at det er alle grupper af lønmodtagere der har del i ordningen, men med en overvægt af modtagere blandt højtlønnede.

5 Fri bil

I kapitel 5 vil ordningen om fri bil blive gennemgået. Kapitlet starter med en kort indledning i afsnit 5.1. Afsnit 5.2 vil kort gennemgå formålet med fri bil. I afsnit 5.3 vil de skattemæssige regler blive behandlet. I afsnit 5.4 behandles udbredelsen af ordningen samt effekten på statens provenu. I afsnit 5.5 bliver der foretaget en konklusion på kapitlet.

5.1 Indledning

Fri bil eller firmabil har historisk set været et populært personalegode, formentlig fordi mange medarbejdere bruger bilen i forbindelse med udførelse af deres arbejde og/eller som transportmiddel mellem bolig og arbejdsplads. Endvidere har fri bil efter den gængse opfattelse være anset for et ”prestige gode”. Fri bil er samtidigt den ordning der, med en værdi på ca. 4,3 mia. kr., repræsenterer den største værdi blandt personalegoderne⁵⁷.

Reglerne om fri bil er flere gange blevet ændret, i forhold til de satser der beskattes efter, ligesom der ligger en række afgørelser på området. Beskatning af fri bil, som reglerne er i dag, er grundlagt ved skattereformen i 1993. Den nye ordning havde effekt fra 1994, hvor modtageren af godet skulle beskattes med 20 pct. af bilens værdi, dog mindst af 150.000 kr. og højst af 400.000 kr. Reglerne er bl.a. blevet ændret i 2001, hvor der blev indført en skærpet beskatning af biler med en værdi på over 487.500 kr., og en lempelse af beskatningen af biler med en værdi mellem 300.000 kr. og 487.500 kr.⁵⁸. At reglerne omkring fri bil, på trods af den objektive beskatning, giver anledning til en del tvivl, kan ses på antallet af afgørelser på området. Alene i 2008 har der været 11 afgørelser⁵⁹ der vedrørte fri bil og det på trods af, at reglerne ikke er blevet væsentlig ændret siden 1993.

Fri bil kræver en grundig beregning, når det skal vurderes, hvorvidt det er en økonomisk fordel både for arbejdsgiver og arbejdstager. Alternativet vil oftest være kørsel i egen bil, hvor arbejdsgiver i stedet udbetaler skattefri kørselsgodtgørelse. I beregningen skal der tages hensyn til medarbejderens kørselsmønster (antallet af private og erhvervsmæssige kilometer), bilens pris, forsikringsforhold m.v.

⁵⁷ Statusrapport til folkettinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 11

⁵⁸ <http://ida.dk/ansat/ansaettelsesvilkaar/skat/Sider/fribil.aspx>

⁵⁹ TfS 2008, 1219, TfS 2008, 1048, TfS 2008, 872, TfS 2008, 866, TfS 2008, 625, TfS 2008, 572, TfS 2008, 436, TfS 2008, 310, TfS 2008, 265, TfS 2008, 264, TfS 2008, 134

5.2 Formålet med fri bil

Ved skattereformen i 1993 blev der indført beskatning af fri bil ud fra objektive kriterier, og samtidig indførtes princippet om, at modtageren af fri bil bliver beskattet af rådigheden og ikke af den faktiske private brug af bilen. Blot det at arbejdstageren får stillet en bil til rådighed udløser beskatning. Det er dermed ikke meningen med reglerne om fri bil, at der skal ske en lempelse af beskatningen. Reglerne fra 1993 er derimod udarbejdet for at gøre ordningen nemmere at administrere i praksis. Arbejdsgiverne kan afregne et fast beløb i lønnen hver måned. Arbejdstagerne skal dermed ikke føre en kørebog og skattemyndighederne får nemmere ved at kontrollere om reglerne bliver overholdt.

5.3 Beskatning

Det generelle udgangspunkt er, jf. kapitel 3, at personalegoder skal beskattes på lige fod med kontant løn jf. SL § 4 og LL § 16. For fri bil findes der særlige regler i LL § 16 stk. 4. Ifølge LL § 16 stk. 4 skal den skattepligtige værdi af en bil, der stilles til rådighed for den skattepligtiges private benyttelse af en arbejdsgiver, sættes til en årlig værdi på 25 pct. af den del af bilens værdi, der ikke overstiger 300.000 kr., og 20 pct. af den del der overstiger 300.000 kr. Der beregnes dog skat af mindst 160.000 kr. uanset bilens faktiske værdi. En aftale om fri bil vil således altid som mindst medføre en forhøjelse af indkomsten på 40.000 kr., som bliver medregnet både til A-indkomsten og AM-grundlaget. Da beskatningen foregår efter ovenstående kriterier, skal der ikke foretages en vurdering af antallet af kørte kilometer, hverken private eller erhvervmæssige. Medarbejderen beskattes alene af rådigheden over bilen, og den faktiske anvendelse er underordnet. Det giver dermed ikke nogen ekstrabeskatning, hvis en arbejdstager kører på sommerferie i bilen og lader arbejdsgiveren betale regningen.

Når fri bil stilles til rådighed, afskæres muligheden for, at der udbetales skattefri kørselsgodtgørelse til medarbejderen. I praksis betyder det, at selvom medarbejderens private kørselsbehov er helt marginalt, kan der ikke kompenseres ved at udbetale skattefri godtgørelse for erhvervmæssig kørsel. Der er ikke noget i vejen for at udbetale kørselsgodtgørelse, men det vil medgå i medarbejderens beskatningsgrundlag.

For biler der er anskaffet af arbejdsgiveren, højst tre år efter første indregistrering, opgøres bilens værdi i det indkomstår, hvori første indregistrering er foretaget. I de følgende indkomstår til den

oprindelige nyvognspris og herefter til 75 pct. af nyvognsprisen. Reglen giver den effekt at længden af perioden, hvor beskatningsgrundlaget er 100 pct. kan variere med næsten et år. Bliver en bil indregistreret i december 2008, nedsættes beskatningsgrundlaget allerede fra og med 1. januar 2011. Bliver bilen indregistreret i januar 2008, nedsættes beskatningsgrundlaget også fra 1. januar 2011, og spares således 25 pct. af beskatningsgrundlaget i næsten et år, ved at indregistrere bilen sidst i et kalenderår.

For biler der er anskaffet mere end tre år efter første indregistrering, opgøres bilens værdi til arbejdsgiverens købspris inklusive eventuelle istandsættelsesudgifter. Den værdi som lægges til grund ved beregningen af den skattepligtige indkomst, afhænger af bilens alder og om arbejdsgiveren har anskaffet bilen brugt.

Udgangspunktet for fri bil er, at arbejdsgiveren betaler alle omkostningerne vedrørende bilen, herunder benzinen. Hvis det mellem arbejdsgiver og arbejdstager er aftalt, at der skal ske egenbetaling for råderetten over bilen, eller at arbejdstageren f.eks. selv skal betale benzinen, bliver beskatningsgrundlaget nedsat med det beløb medarbejderen betaler. De udgifter arbejdsgiveren kan afholde, skal have en driftsmæssig sammenhæng med brugen af bilen, hvis det ikke skal have skattemæssige konsekvenser for den ansatte. De udgifter der typisk vil kunne afholdes jf. LV⁶⁰, er udgifter der kan betegnes som ordinære driftsmæssige udgifter, dvs. udgifter til forsikringer, vægtafgift, benzin, nødvendige reparationer og vedligeholdelse herunder olie, vask, sprinklervæske m.v. Udgifter til garage, parkometerafgift, parkeringsbøder, færgebilletter, broafgifter ol. må derimod anses for udgifter af ikke-driftsmæssig karakter og kan derfor ikke anses som indeholdt i den skattemæssige værdi af fri bil. Dermed ikke sagt, at arbejdsgiveren ikke kan afholde disse udgifter såfremt de er erhvervsrelateret, men det er omkostninger der skal bedømmes særskilt. Afholder arbejdsgiveren f.eks. broafgift for erhvervmæssig kørsel, er det ikke skattepligtigt for medarbejderen.

Har den ansatte alene haft bilen til rådighed en del af året, beskattes der kun for de faktiske måneder. Rådigheden beregnes i kalendermåneder, og der beskattes for en hel måned, uanset det faktiske antal dage i den pågældende måned bilen har været stillet til rådighed. Skiftes en bil ud med en anden inden for en måned, bliver beskatningen foretaget på den dyreste af bilerne. Da ordningen jf. ovenfor er udarbejdet således, at det bedst kan betale sig at indregistrere nye biler sidst i december, skal arbejdsgiver og arbejdstager være opmærksomme på, at såfremt bilen bliver stillet til rådighed

⁶⁰ Ligningsvejledningen punkt A.B.1.9.2

for arbejdstageren sidst i december, vil den blive beskattet for hele måneden. En typisk konstruktion vil derfor være, at arbejdsgiveren indregistrerer bilen sidst i december, men at bilen først stilles til medarbejderens rådighed pr. 1. januar.

Ovenstående er hovedreglerne omkring beskatning af fri bil beskrevet. Umiddelbart er reglerne enkle og overskuelige. I praksis er der dog en række uklarheder at tage stilling til. Nedenfor er de specifikke regler behandlet i hver sit underafsnit.

5.3.1 Delebil

Det er, som udgangspunkt, ikke muligt at dele beskatningen af fri bil mellem to eller flere ansatte. En bil der stilles til rådighed for flere personer vil føre til, at alle personerne bliver beskattet med den fulde værdi.

Dette ses blandt andet i TfS 1999.386 LSR, hvor to personer drev virksomhed i interessentskabsform. De to personer havde hver selvangivet halvdelen af den frie bils værdi. Landsskatteretten fandt, der ikke var hjemmel til alene at beskatte hver interessent af en forholdsmæssig del af værdien, og de blev herefter hver beskattet af den fulde værdi.

Situationen kan dog være anderledes for samlevende, hvilket ses i TfS 1998, 698 LSR, hvor der også var tale om to interessenter som begge havde adgang til den samme bil. I modsætning til ovennævnte afgørelse var personerne sammenlevende. Her var afgørelsen, at begge parter benyttelse af bilen måtte anses for begrundet i parternes private samlivsforhold og således skulle alene den ene part beskattes af værdien af fri bil.

I TfS 2008, 436 kom landsskatteretten frem til den konklusion, at selvom der er flere parter der benytter sig af bilen, og selvom disse ikke er sammenlevende, så kan beskatningen godt deles mellem disse personer. Man refererer i den forbindelse til sagen i TfS 1999, 386, som siger det modsatte bl.a. ved følgende citat "*dette kan ikke være rigtigt, idet det direkte af ligningslovens § 16, stk. 4, fremgår, at en bil kan være til rådighed kun en del af året*". Ydermere siger retten, at det er indlysende, at Folketinget ikke har ment, at to personer kan have rådighed over et aktiv på samme tid som antaget i Landsskatterettens kendelse. Hvis den ene person har afleveret nøglerne til den anden, kan vedkommende ikke anses for at have rådighed over en bil. Der henvises desuden til de principper, som højesteret i dom af 17/5 2005 har anvendt i relation til beskatning af værdien af en lystbåd,

der er stillet til rådighed af en arbejdsgiver, og hvor beskatningen godt kunne fordeles på flere personer.

I TfS 2008, 625 SM erklærer SKAT, at de ikke agter at følge resultatet i TfS 2008, 436. Sagen bliver ikke bragt for en domstol pga. hensynet til skatteyderen samt en fejl fra SKATs side, men det erklæres, at skulle der komme en lignende sag vil den blive bragt for en domstol.

Praksis er således ikke fuldstændig afklaret før der bliver anledning til en ny retssag, men indtil andet er afgjort, må retspraksis således fortsat være at alle de ansatte, der er brugere af en bil, skal beskattes med mindre det kan begrundes i parternes private samlivsforhold.

5.3.2 Opgørelse af nyvognsprisen

Fastsættelse af nyvognsprisen kan give anledning til tvivl i praksis med hensyn til behandlingen af eftermonteret udstyr. Ifølge SKM-cirkulære nr. 202 af 13/12 1993 skal der til beregningsgrundlaget medregnes normalt tilbehør, hvorved må forstås tilbehør der normalt forekommer i privatejede biler.

I TfS 1996, 487 tages der stilling til, hvordan begrebet ”normalt tilbehør” nærmere skal afgrænses. Det konkluderes, at den nærmere afgrænsning bør følge registreringsafgiftslovens regler, således at kun registreringsafgiftspligtigt udstyr/tilbehør medregnes ved værdiansættelsen af fri bil. Efter registreringsafgiftslovens § 8, stk. 3 kan ekstraudstyr, der er leveret af forhandleren, undtages fra registreringsafgift. Det er dog en betingelse, at montering eller udførelse af arbejdet i øvrigt på bilen ikke foretages af producenten eller importøren.

Der er en række afgørelser der støtter denne praksis bl.a. TfS 1999, 738, hvor SKAT præciserer, at bilens beregningsgrundlag er den pris som benyttes ved registreringsafgiftsberigtigelsen.

I dommen SKM2004.18 fra Vestre Landsret bliver der dog sået tvivl om rækkevidden af denne praksis. I dommen statueres det, at der ikke på grundlag af en fortolkning af ordlyden af LL § 16, forarbejder hertil, samt administrative meddelelser, er grundlag til at værdien af airbags og ABS-bremser mv., som fradrages ved opgørelsen af registreringsafgiften, også skal fradrages ved opgørelsen af den skattepligtige værdi efter ligningsloven. Dommen gør op med, at det alene er den værdi der benyttes ved registreringsafgiftsberigtigelsen, der skal bruges som beskatningsgrundlag.

Dommen strider kun delvist imod tidligere praksis, da den ikke vedrører eftermonteret udstyr, men alene udstyr som tidligere har været registreringsafgiftspligtige, men som nu er blevet fritaget.

I afgørelsen SKM2006.691 LSR bliver der bygget videre på SKM2004.18. Her bliver det fastslået, at det eftermonterede udstyr i form af aftageligt træk, aluminiumsfølge og vinterdæk skulle medregnes ved opgørelsen af beskatningsgrundlaget. Til støtte for denne påstand er anført, at en ordlydsfortolkning af LL § 16, stk. 4 samt forarbejderne hertil, omkring nyvognsprisen, efter en *"sædvanlig sproglig forståelse"* må betegnes som den pris, der faktisk skal betales for bilen. Det vil sige den udfakturerede pris, og således også afgiftsfritaget ekstraudstyr. I afgørelsen henvises der bl.a. til Vestre Landsrets dom i SKM2004.18. Sagen adskiller sig dog fra SKM2004.18 ved, at den står i direkte modsætning til tidligere praksis. Der er ikke her tale om en ny situation, som i SKM2004.18.

Afgørelsen SKM2006.691 LSR gav anledning til en klage og SKAT har den 19/12 2006, ved kammeradvokaten, udtalt sig til fordel for den hidtidige praksis. Sagen blev genoptaget og afgjort i SKM2007.146 LSR, hvor det fastslås, at praksis har været klar siden førnævnte cirkulære fra 1993, og at dette er bekræftet flere gange siden bl.a. i cirkulære nr. 72 af 17/4 1996 samt i et af skatteministeren tiltrådt svar i TfS 1997, 388. Afgrænsningen har desuden fremgået af ligningsvejledningen siden 1996. Det afkræftes også, at dommen fra Vestre Landsret har haft betydning i denne sammenhæng. Det konkluderes, at *"formuleringen i de offentliggjorte meddelelser og ligningsvejledningen er entydig og forbeholdsløs, og skatteyderne kan derfor som udgangspunkt støtte ret herpå"*.

Retspraksis må herefter være at eftermonteret udstyr, hvor der ikke skal betales registreringsafgift, ikke skal medregnes i beskatningsgrundlaget. Særligt trafiksikkerhedsfremmende udstyr, som Airbags og ABS-bremser, skal ikke medtages i beregningsgrundlaget for registreringsafgift, men kan ikke fradrages i beskatningsgrundlaget, idet udstyret er monteret fra fabrikens side.

Mens det umiddelbart er korrekt, at tidligere praksis har været entydig og forbeholdsløs, og at skatteyderne derfor som udgangspunkt skal kunne støtte ret herpå, kan det diskuteres om praksis er rimelig. Afgørelsen SKM2006.691 LSR virker som en logisk slutning. Det er svært at argumentere for, at sikkerhedsudstyr skal medtages i beskatningsgrundlaget, mens eftermonteret udstyr som aluminiumsfølge og vinterdæk ikke skal medtages. Der kan ikke være tvivl om, at det eftermonterede udstyr repræsenterer en værdi. Der åbnes ved denne praksis en mulighed for at købe bilerne

med så lidt udstyr som muligt og herefter få det hele eftermonteret til glæde for modtageren af fri bil, der opnår et lavere beskatningsgrundlag. Derimod er dette til skade for statens provenu.

5.3.2 Opgørelse af brugsvognsprisen

Beskatningsgrundlaget ved køb af bil, der er indregistreret første gang for mere end tre kalenderår siden, skal indgå med anskaffelsessummen tillagt istandsættelsesudgifter, eventuelle leveringsomkostninger samt udgifter til tilbehør. Der er to relevante problemstillinger vedrørende brugsvognsprisen. Den ene problemstilling er den pris bilen handles til. Ved handel mellem to uafhængige parter, hvor sælgeren er interesseret i at få mest muligt for bilen, vil handelsprisen normalt kunne lægges til grund for beskatningen. I de tilfælde, hvor der handles mellem interesseforbundne parter, kan der opstå et incitament til at handle bilen under markedspris, med det formål at opnå en lavere beskatning ved efterfølgende benyttelse som fri bil. Denne problemstilling er behandlet i afsnit 5.2.1.5 omkring samhandel mellem interesseforbundne parter. Den anden problemstilling er en vurdering af, hvornår istandsættelsesudgifter skal medtages i beskatningsgrundlaget. Dette behandles i de efterfølgende afsnit.

Der er ikke opstillet nogen objektiv frist for hvor tæt tidsmæssig sammenhæng, der skal være mellem erhvervelse og istandsættelse af bilen. Det må i det enkelte tilfælde bero på en konkret vurdering, om istandsættelsen har en naturlig sammenhæng med erhvervelsen, og dermed skal indgå i beskatningsgrundlaget.

I TfS1999.32 LSR blev en reparation udført halvandet år efter erhvervelsen af bilen, som følge af konstaterede mangler ved motoren. Reparationen blev her ikke anset som foretaget i forbindelse med erhvervelsen af bilen. Udgifterne til istandsættelse skulle derfor ikke tillægges beskatningsgrundlaget. I sagen ønskede skatteankenævnet at forhøje klagerens beskatningsgrundlag. Skatteankenævnet fremførte, at formålet med bestemmelsen i LL § 16, stk. 4, 4. pkt. efter skattenævnets opfattelse var at finde den reelle handelspris for bilen. På grund af motorens udskiftning, relativt kort tid efter anskaffelsen, skulle værdien af bilen ansættes skønsmæssigt og afspejle handelsværdien på købstidspunktet, hvis der på dette tidspunkt var ilagt en fabriksrenoveret ombytningsmotor. Landsskatteretten nævner alene det faktum, at der er gået halvandet år siden bilens erhvervelse, og tager således ikke stilling til andre aspekter.

Reglen om istandsættelsesudgifter er netop til for, at en virksomhed ikke kan købe en dårlig bil billigt og herefter sætte den i stand, for dermed at opnå et lavt beskatningsgrundlag. Selvom landsskatteretten ikke tager stilling til andet end den tidsmæssige sammenhæng, må det formodes at også andre forhold kan indgå i en betragtning. I TfS 1999, 32 fremgår det klart, at bilen ikke er købt med hensigt på, at der skulle udføres større reparationsarbejde og køber forventede, at motoren var i orden.

5.3.4 Leasede biler

En del virksomheder vælger at lease hele eller dele af bilparken. Leasede og lejede biler er også omfattet af reglerne i LL § 16, stk. 4, idet den skattepligtige værdi fastsættes, som om bilen var erhvervet til eje af firmaet på lejetidspunktet. Leasingselskaberne er, som udgangspunkt, tilbageholdende med at oplyse nyvognsprisen, idet man derved vil afsløre, hvilke rabatordninger mv. selskabet har opnået med bilforhandlerne. I stedet vil leasingvirksomhederne i disse tilfælde oplyse beskatningsgrundlaget for de biler, der udlejes.

5.3.5 Overdragelser mellem interesseforbundne parter

Som beskrevet i afsnit 5.3.1.3 kan der ved handel mellem interesseforbundne parter være et problem med at bruge handelsprisen som grundlag for beskatningen, da der her vil kunne opnås en fordel ved at handle bilen under markedsprisen.

I Landsskatterettens afgørelse SKM2002.585 bliver en bil solgt til et andet selskab og derefter tilbagesolgt. De to selskaber, der er involveret i transaktionen, har sammenfaldende ejerkreds og samme direktør. I dommen bliver handlen ikke tillagt noget betydning, idet landsskatteretten udtaler *”da der ikke ses nogen forretningsmæssig begrundelse for de foretagne overdragelser af bilen mellem de to selskaber, hvori B er direktør, finder Landsskatteretten ikke grundlag for ved afgørelsen at tillægge disse overdragelser betydning”*. Værdien af bilen blev herefter sat til 75 pct. af nyvognsprisen i stedet for den faktiske handelspris.

I SKM2005.86 fandt Landsskatteretten, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte et ”sale and lease back” arrangement. Landsskatteretten har bl.a. henset til, at der blev gennemført en omregistrering af bilen, at der blev indgået en skriftlig leasingaftale, der blev efterlevet, samt at bilen efterfølgende

blev videresolgt til tredjemand. Beskatningsgrundlaget blev herefter beregnet på grundlag af bilens værdi på det tidspunkt, hvor selskabet leasede bilen.

Der er altså ikke, som udgangspunkt, noget i vejen for at få et nyt beregningsgrundlag på baggrund af koncerninterne transaktioner, men transaktionerne skal have en forretningsmæssig begrundelse, og handlen skal være foretaget på markedsmæssige vilkår.

5.3.6 Rådighed

Det er rådigheden, der er grundlaget for beskatning af fri bil. Den ansatte med fri bil kan altså undgå beskatning ved ikke at have bilen til rådighed privat. Det er en forudsætning, at der foreligger en skriftlig aftale mellem den ansatte og firmaet om, at bilen ikke er til rådighed for privat brug, eller den ansatte må godtgøre, at det er meddelt arbejdsgiveren man ikke ønsker rådighed over bilen, idet den udelukkende benyttes erhvervmæssigt⁶¹. Det er således modtageren og ikke SKAT, der har bevisbyrden for, at bilen ikke er benyttet privat.

I TfS 2003, 629 Ø havde skatteyderen ikke løbende ført kørselsregnskab, men alene udarbejdet dette efterfølgende. Skatteforvaltningen i bopælskommunen anså det ikke for sandsynliggjort, at bilen aldrig var anvendt privat. Østre landsret var enig i, at det efterfølgende udarbejdede kørselsregnskab ikke skulle tillægges bevismæssig vægt, og at det dermed ikke kunne bevises, at bilen ikke var anvendt privat.

Omvendt i TfS 2003, 140 V, hvor et selskab ejede en varevogn der om natten var parkeret i en garage ejet af selskabet. Skatteyderen, der var selskabets direktør, var registreret som bruger. Skatteyderen havde privat bopæl på samme adresse som selskabet. Skatteyderen havde underskrevet en erklæring, hvoraf det fremgik, at rådigheden over bilen var fraskrevet og der var udarbejdet kørebog. Landsskatteretten havde fundet, at skatteyderen skulle beskattes af værdien af fri bil. Sagen blev herefter af skatteyderen indbragt for Vestre Landsret og i den forbindelse tog kammeradvokaten ved skrivelse af 7/10 2002 bekræftende til genmæle over for skatteyderens påstand, hvorefter der blev afsagt dom i overensstemmelse hermed.

Ovenstående afgørelser omhandler begge personer med ”særlig indflydelse på egen aflønning”. I første afgørelse var der tale om en selvstændig erhvervsdrivende. I anden afgørelse en direktør, som

⁶¹ Skattekartoteket kapital 25.1.4.1.4 Kun rådighed til privat kørsel beskattes

desuden var gift med selskabets eneanpartshaver. For personer med ”særlig indflydelse på egen aflønning” er der en formodningsregel om, at bilen ikke kun er til rådighed for erhvervsmæssig kørsel og bevisbyrden for det modsatte, må antages at være særlig streng i disse sager⁶². Formodningsreglen træder i kraft, idet der ikke er den sædvanlige interessemodsætning som mellem to uafhængige parter.

Kravene til dokumentation for personer uden ”særlig indflydelse på egen aflønning” er, som udgangspunkt, de samme. Det må dog antages at kravene til at løfte bevisbyrden, modsætningsvis, ikke er helt så strenge som for interesseforbundne parter. Er der indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren om, at bilen ikke må benyttes privat jf. ovenfor, har arbejdsgiveren pligt til at sikre overholdelse af aftalen. Arbejdsgiveren må således påse, at f.eks. udgifter til benzin og service svarer til omfanget af den erhvervsmæssige kørsel⁶³.

5.3.7 60-dages reglen

Jf. LL § 9 B, litra a kan befordring mellem sædvanlig bopæl og arbejdsplads i indtil 60 dage inden for de foregående 24 måneder fradrages ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst. Hvis medarbejdere har fri bil stillet til rådighed, vil reglen bevirke at arbejdstageren, uden at blive beskattet af fri bil, kan tage denne med hjem til privat adressen i op til 60 dage, hvis der skal køres til en midlertidig arbejdsplads. Dette står i modsætning til, at transport til og fra arbejdspladsen normalt anses som værende af privat karakter, hvilket udløser beskatning af fri bil.

5.4 Udbredelsen og effekten på statens provenu

I seneste statusrapport til folketinget bliver det opgjort, at der er 86.486 modtagere af fri bil. Det bliver også opgjort, at ordningen har en værdi på 4.360 mio. kr. Til sammenligning er der ordninger med PC-hjemmearbejdsplads til en værdi af 840 mio. kr., datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk til en værdi af 840 mio. kr., sundhedsordninger i omløb til en værdi af 620 mio. kr. og fri telefon til en værdi af 446 mio. kr. Fri bil er altså den største ordning målt på den samlede værdi.

⁶² Skattekartoteket kapitel 25.1.4.1.4 Kun rådighed til privat kørsel beskattes

⁶³ Ligningsvejledningen A.B.1.9.2

Nedenstående citat fra Kristian Jensen siger dog, at selvom ordningen med fri bil er den største rent økonomisk, så har den alene minimal effekt på skatteprovenuet.

”En af de misforståelser, der ofte bliver rodet rundt i, når man taler om personalegoder, er de tal der bliver gengivet i pressen om, hvor mange der får en given naturalieydelse - og hvad det så koster i direkte mistede skatteindtægter. Tager man f.eks. tallene for fri bil, kan man af og til se store avisoverskrifter om, at nu er der fri bil i omløb for cirka 4,2 mia. kroner. Den historie, som desværre ikke bliver fortalt i den forbindelse, er, at skatteudgiften - de direkte mistede skatteindtægter - skønnes at udgøre 0 kroner! Og så er der ikke engang taget højde for den administrative besparelse, som vi alle har ud af, at fri bil er undergivet en skematisk beskatning, der sparer borgerne, virksomhederne og ikke mindst samfundet for en masse ”død” administration”⁶⁴

Som Kristian Jensen påpeger, er der jævnligt artikler, hvor fri bil opgøres til et bruttobeløb på 4,2 mia. kr. Tallet er korrekt, men det fremgår sjældent af artiklerne, at beløbet i vidt omfang bliver betalt af de personer der modtager godet. Som det bl.a. fremgår af Kristian Jensens udtalelser ovenfor, er fri bil ikke tænkt som et skattebegünstigede gode. Fri bil er forsøgt beskattet til markedsværdien, og Kristian Jensen mener således, at selvom der bliver givet fri bil for flere milliarder om året, så er den reelle skatteudgift kr. 0.

For at ordningen med fri bil ikke skulle være for tung administrativt, har man valgt, at foretage værdiansættelsen efter objektive regler, og ikke til den faktiske markedsværdi i det enkelte tilfælde. Når beskatningen foregår efter fastsatte regler betyder det, at der både kan være tilfælde, hvor modtageren bliver lempeligere- og hårdere beskattet end ved kontantløn. Spørgsmålet er, om de fastsatte regler åbner mulighed for, at fri bil mod hensigten kan blive til et skattebegünstiget gode.

For ikke-interesseforbundne parter, er det afgørende for virksomheden, at omkostningerne til medarbejdernes kørsel er så lave som muligt. Det må dog formodes, at såfremt arbejdsgiveren kan give arbejdstageren en skattemæssig besparelse, uden selv at lide et økonomisk tab, er det realistisk at en sådan aftale vil blive indgået. For interesseforbundne parter er der stor sandsynlighed for, at virksomheden er villig til at tage et tab, hvis det gavner arbejdstageren, forudsat der er en samlet gevinst.

En medarbejder vil, som udgangspunkt, alene have et incitament til at vælge fri bil, hvis der er et økonomisk incitament. Det er usandsynligt at en arbejdsgiver, der ikke er interesseforbunden, vil give det incitament. Herefter må det antages, at der alene er interesse for at modtage fri bil såfremt,

⁶⁴ Personalegoder – et varmt emne der kræver kølig omtanke, Politiken, december 2005

der kan opnås en beskatning der er mere lempelig, end hvis arbejdstageren skulle have haft pengene udbetalt og derefter have betalt for en bil privat.

Er der interessensammenfald mellem arbejdsgiver og arbejdstager, vil der i højere grad være mulighed, for at få en fri bil til en lavere samlet beskatning end ved udbetaling af kontant løn. Arbejdsgiveren vil, i dette tilfælde, sandsynligvis være villig til at betale flere omkostninger vedrørende fri bil end ved ikke interesseforbundne parter, f.eks. benzin på lange ferieture. Den ekstra udgift kan virksomheden trække fra i skat, hvorimod det ellers ville blive betalt af en i forvejen beskattet løn hvis virksomheden ikke vil betale. Ved interesseforbundne parter vil det være det samlede beløb der er interessant, og ikke om pengene ligger i virksomheden eller privat.

Nedenstående beregning i eksempel 3 viser, hvilket rådighedsbeløb en arbejdstager vil have med eller uden fri bil, når der er tale om et forhold mellem ikke interesseforbundne parter. I eksemplet arbejdes der med tre forudsætninger, hvor den første er, at arbejdsgiveren indkøber en ny bil til 160.000 kr., hvilket giver et beskatningsgrundlag på 40.000 kr. om året eller 3.333 kr. om måneden. Den anden forudsætning er, at arbejdsgiveren har udgifter til bilen på 7.000 kr. om måneden og den udelukkende benyttes privat. Dertil er den tredje forudsætning, at medarbejderen går tilsvarende ned i løn således, at arbejdsgiverens samlede omkostninger ikke påvirkes. Herudover bliver der i eksemplet, for overskuelighedens skyld, opereret med en beskatning på 50 %

Eksempel 3 – Arbejdstagers rådighedsbeløb med eller uden fri bil ved stort privat kørselsbehov

	Uden fri bil	Med fri bil
Arbejdsgivers udgift til løn	20.000	13.000
Arbejdsgivers udgift til privat benyttelse af bil	0	7.000
Samlet udgift for arbejdsgiver	20.000	20.000
Beskatningsgrundlag for modtager	20.000	16.333
Skat heraf	10.000	8.167
Udbetalt løn efter skat	10.000	4.834
Udgifter til bil	7.000	0
Til rådighed efter bil omkostninger	3.000	4.834

Som det fremgår af beregningen, vil arbejdstager få betydeligt flere penge til rådighed efter skat ved det beskrevne kørselsmønster og det ekstra rådighedsbeløb fremkommer ved en besparelse i skatten. Eksemplet viser, at hvis den private del af omkostningerne til biler er større end det medarbej-

derne bliver beskattet, taber skattevæsenet provenu på ordningen. Medarbejderen får i dette eksempel godet til under markedsværdi.

I det nedenstående eksempel 4 er en enkelt forudsætning ændret i forhold til ovenfor. Der bliver nu set på, hvordan rådighedsbeløbet ville se ud, hvis arbejdstageren alene kørte for 1.000 kr. privat, og at lønvedgangen dermed også bliver 1.000 kr.

Eksempel 4 - Arbejdstagers rådighedsbeløb med eller uden fri bil ved begrænset privat kørselsbehov

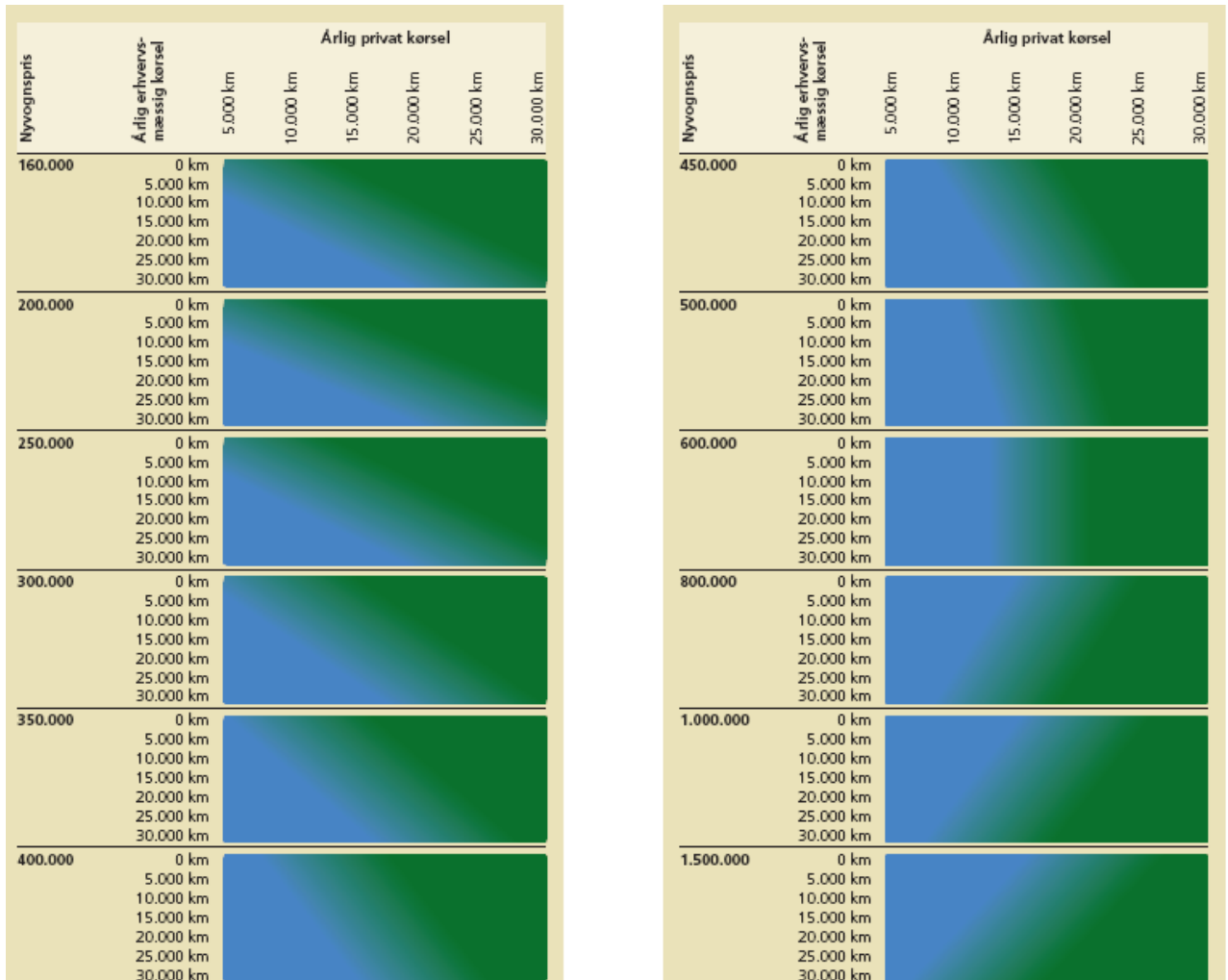
	Uden fri bil	Med fri bil
Arbejdsgivers udgift til løn	20.000	19.000
Arbejdsgivers udgift til privat benyttelse af bil	0	1.000
Samlet udgift for arbejdsgiver	20.000	20.000
Beskatningsgrundlag for medarbejder	20.000	22.333
Skat heraf	10.000	11.166
Udbetalt løn efter skat	10.000	7.834
Udgifter til bil	1.000	0
Til rådighed efter omkostninger til bil	9.000	7.834

I dette tilfælde bruger modtageren bilen mindre privat end der beskattes. Her bliver lønmodtageren negativt begunstiget forstået på den måde, at han kommer til at få et mindre rådighedsbeløb efter skat, end hvis ikke han havde taget imod ordningen. Da arbejdsgiveren også i dette eksempel har en udgift på kr. 20.000 er det altså skattevæsenet, der øger provenuet. Medarbejderen bliver i dette tilfælde beskattet af mere end markedsværdien.

Som eksemplerne viser, kan fri bil både blive beskattet betydeligt hårdere end markedsværdien, betydeligt lempeligere end markedsværdien og alt der imellem.

Figur 2 viser en oversigt over, hvilket forhold der ca. skal være mellem privat og erhvervsmæssig kørsel, for det kan betale sig at modtage fri bil. Alternativet til fri bil er i dette tilfælde skattefri kørselsgodtgørelse, som arbejdsgiveren udbetaler. Da skattefri kørselsgodtgørelse ikke behandles her, vil der alene blive set på hvornår fri bil er en fordel for modtageren.

Figur 2 – Valg mellem firmabil kontra egen bil



Kilde: Firmabil/egen bil - publikation udarbejdet af Deloitte (2008)

Figuren viser, at hvis kørselsmønsteret tydeligt placerer en arbejdstager i det grønne felt, så kan modtageren som hovedregel gå ud fra, at fri bil vil være en fordel. Figuren understøtter de ovenstående eksempler, ved at vise en klar sammenhæng mellem antallet af privat kørte kilometer, og fordelene ved at modtage fri bil. Jo større privat kørselsbehov, jo mere sparet privatforbrug uden ekstra beskatning.

Som det er påvist ovenfor, i både beregningerne og i figuren, er det langt fra altid en fordel at modtage fri bil. Der kan både være en skattefordel og en ekstrabeskatning, afhængig af den enkeltes kørselsmønster. Her må det dog understreges, at medarbejdere der handler rationelt vil fravælge fri bil, hvis det er en økonomisk ulempe.

Skatteministeren udtaler jf. afsnit 5.4, at ordningen er skatteneutral, dvs. at den reelle udgift er omkring 0 kr. Som det fremgår, kan dette udsagn godt være rigtigt. Det vil dog forudsætte, at der er ca. lige mange der bliver hårdere- som lempeligere beskattet. De fleste modtagere af fri bil vil, sandsynligvis ligge et sted imellem yderpunkterne. Dette trækker i retning af, at skatteministeren har ret i, at ordningen er skatteneutral. Det må dog igen formodes, at modtagerne er rationelt tænkende mennesker, der ikke tager imod et gode som giver øget beskatning. Medarbejdere vil derfor alene modtage fri bil, i det interval der går mellem neutral beskatning til lempeligere beskatning. Det må dermed formodes, at den private besparelse for medarbejderen som minimum skal være lig beskatningen for fri bil, såfremt ordningen skal modtages.

Vi har set, at kørselsmønstret kan være meget afgørende for, hvornår det kan betale sig for en medarbejder at modtage fri bil. Ud over kørselsmønsteret skal der også tages højde for beskatningsgrundlaget. I den ovenfor gennemgåede retspraksis er det fastslået, at der ved beregning af beskatningsgrundlaget ikke skal medregnes ikke registreringspligtigt eftermonteret ekstraudstyr. Arbejdsgiveren vil altså kunne købe ubegrænset ekstraudstyr til en bil uden, at modtageren bliver beskattet af dette.

Hvis man sammenfatter ovenstående, virker det ikke sandsynligt, at ordningen er skatteneutral. Det er ikke muligt, at vurdere med nogen grad af præcision, hvad ordningen koster skattevæsenet, idet dette vil kræve et datagrundlag der kan dokumentere, hvor meget privat der køres i de enkelte biler og hvor meget udstyr der bliver eftermonteret. Dette datagrundlag findes ikke.

5.5 Delkonklusion

Beskatning af fri bil

LL § 16, stk. 4 regulerer beskatningen af fri bil. Fri bil beskattes hos modtageren med 25 pct. af den del af bilens værdi der ikke overstiger 300.000 kr., og 20 pct. af den del der overstiger 300.000 kr. Der beskattes dog altid efter mindst 160.000 kr. uanset bilens faktiske værdi. Efter tre år fra første indregistrering nedsættes beskatningsgrundlaget til 75 pct. af værdien. Nyvognsprisen beregnes på grundlag af den samlede købspris fratrukket eftermonteret udstyr, der ikke er registreringsafgiftspligtig. Er bilen anskaffet mere end tre år efter første indregistrering, opgøres bilens værdi til købspris inklusive istandsættelsesudgifter der har en rimelig sammenhæng med anskaffelsen. Der beskattes af rådigheden over fri bil og ikke efter det faktiske forbrug. Bliver en bil benyttet privat, af flere ansatte, beskattes de alle af den fulde værdi, medmindre delingen kan begrundes i private sam-

livsforhold. Overdrages biler mellem interesseforbundne parter, skal der være en forretningsmæssig begrundelse og handlen skal være foretaget på markedsmæssige vilkår, hvis handelsprisen skal lægges til grund for beskatning.

Udbredelsen

Udbredelsen af fri bil kan opgøres meget præcist, da godet bliver registreret på oplysningssedlerne. Ifølge seneste statusrapport fra folketinget er der i alt 86.486 personer, der benytter sig af ordningen.

Effekten på statens provenu

Det er ikke muligt at give noget præcist bud på, hvad fri bil ordningen koster staten. Det kan derimod med sikkerhed siges, at det bruttobeløb som benyttes i nogle artikler ikke giver et retvisende billede, idet modtageren bliver beskattet af godet. Det må også konkluderes, at ordningen er mindre administrativ tung end tidligere pga. det objektive regelsæt. Modsat er det påvist, at det er muligt at opnå en ganske betragtelig skattebesparelse, hvis modtageren har et stort privat kørselsbehov. Det er ligeledes muligt at opnå en besparelse, hvis der eftermonteres ikke-registreringspligtigt ekstraudstyr. Forudsat modtagerne af ordningen er rationelle, vil det kun accepteres at få stillet fri bil til rådighed, såfremt det ikke udgør en økonomisk ulempe. Der findes ikke noget datagrundlag, der kan bruges til en beregning af det præcise skattetab. Det virker dog usandsynligt, at den sparede administration skulle være så stor, at det kan opveje den skattebesparelse, det formodes hovedparten af modtagerne af fri bil opnår

6 Medarbejderobligationer

Der bliver i kapitel 6 foretaget en analyse af de skattemæssige regler, der regulerer medarbejderobligationer. Der vil desuden blive foretaget analyse over de faktiske forhold omkring udbredelsen af ordningen og de faktiske omkostninger hertil. Kapitlet er opdelt i 5 afsnit. Afsnit 6.1 giver en kort indledning til medarbejderobligationer. I afsnit 6.2 ses der på formålet med medarbejderobligationer. I afsnit 6.3 klarlægges hvordan personalegodet skal beskattes. I afsnit 6.4 vil der blive undersøgt hvilken udbredelse samt effekt medarbejderobligationer har på statens provenu. I afsnit 6.5 bliver der foretaget en konklusion på kapitlet.

6.1 Indledning

I kapitel 5 er det konkluderet, at det virker usandsynligt, at fri bil ordningen skulle være skatteneutral, selvom det er meningen.⁶⁵ Der er derimod ingen tvivl om, at medarbejderobligationer koster skattevæsenet tabt provenu.⁶⁶ I den seneste statusrapport til Folketinget vurderes provenutabet på medarbejderobligationerne til ca. 23,6 mio. kr.⁶⁷ Set i forhold til det samlede skønnede provenutab i forbindelse med personalegoder, der er på ca. 1.368 mio. kr., udgør medarbejderobligationer 1,73 pct. Derudfra kan det siges, at omkostningerne til medarbejderobligationer må anses at være meget begrænset. Hvis der herudover ses på det offentliges samlede indtægter fra skatter og afgifter på ca. 831,3 mia. kr.⁶⁸, må det samlede beløb til personalegoder, herunder beløbet til medarbejderobligationer, betegnes som forsvindende lille med en andel på 0,16 %. Det kan på den baggrund virke overdrevet, at personalegoder og især medarbejderobligationer får så meget opmærksomhed i debatten.

Der foreligger dog stor uenighed om, hvilket niveau det faktiske provenutab har, når der skal sættes konkrete tal på. Ikke alle er enige i, at det opgjorte provenutab for personalegoder på 1.368 mio. kr., er retvisende for det reelle tabsniveau. Professor i skatteret Ole Bjørn har blandt andet udtalt følgende:

”Jeg er helt sikker på, at tallet er væsentlig højere”

⁶⁵ Se afsnit 5.3

⁶⁶ Se afsnit 6.4

⁶⁷ Statusrapport til folkettinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 16

⁶⁸ http://www.skm.dk/tal_statistik/skatter_og_afgifter/462.html?rel

”Jeg siger ikke, at skatteministeriet bevidst sidder og snyder med tallene. Selvfølgelig gør de da ikke det. Jeg tror bare ikke, det er lavet tilstrækkelig seriøst”⁶⁹

I forhold til medarbejderobligationer vil der i afsnit 6.4 blive foretaget en vurdering af provenutabet.

6.2 Formålet med medarbejderobligationer

Reglerne omkring skattebegunstigelse af medarbejderobligationer stammer tilbage fra 1958 og udspringer fra overvejelser om øget økonomisk demokrati⁷⁰. Allerede i 1956 kom disse tanker til udtryk i et lovforslag om fremme af udbyttedeling⁷¹. De hidtidige lønsystemer ansås ikke i tilstrækkelig grad at gøre virksomhedens medarbejdere interesserede i den størst mulige arbejdsindsats. Tanken var derfor at skabe et interessefællesskab mellem ejere og medarbejdere, der kunne fremme produktionen og dermed øge velstanden for alle. Af betænkningen til lovforslaget fremgår det, at der under udvalgsarbejdet havde været drøftet forskellige muligheder for at give arbejdere og funktionærer ret til andel i udbyttet i form af aktier og partialobligationer. Der blev udarbejdet regler for både medarbejderaktier og -obligationer. Obligationerne kunne, i modsætning til aktier, også bruges af virksomheder, der ikke var i selskabsform.

6.3 Beskatning

Reglerne omkring beskatning af medarbejderobligationer giver i praksis anledning til tvivl i visse situationer. Dette fører til en række af afgørelser og alene for 2008 er der 13 afgørelser på området.⁷²

Udgangspunktet for medarbejderobligationer er, at modtagere skal medregne værdien til den personlige indkomst, jf. statsskattelovens § 4 og ligningslovens § 16.

Der foreligger dog særlige regler for medarbejderobligationer i LL § 7 A der gør, at værdien af obligationer udstedt til den ansatte ikke medregnes til den skattepligtige indkomst, hvis en række krav er opfyldt. Ifølge LL § 7 A, stk. 1, nr. 3 er kravene:

⁶⁹ Frynsefesten fortsætter – for nogle, Politiken, januar 2007

⁷⁰ Skatteministeriet. Svar på spørgsmål S 1773

⁷¹ Skatteministeriet. Svar på spørgsmål S 3744

⁷² TfS 2008, 1290, TfS 2008, 1265, TfS 2008, 1237, TfS 2008, 1136, TfS 2008, 1032, TfS 2008, 906, TfS 2008, 874, TfS 2008, 824, TfS 2008, 596, TfS 2008, 329, TfS 2008, 204, TfS 2008, 203

- Muligheden for at erhverve obligationerne skal stå åbent for alle ansatte i virksomheden.
- Den ansatte skal på modtagelsestidspunktet sidde i uopsagt stilling.
- Beløbet, der skal købes obligationer for, skal trækkes i lønnen med lige store træk hver måned.
- Ordningen skal løbe over en periode på mindst 12 måneder.
- Obligationens værdi inklusive afgift må ikke overstige 10 pct. af den ansattes løn.

I afsnit 6.3.1 - 6.3.4. er beskrevet hvordan reglerne skal benyttes i praksis.

6.3.1 Arbejdsgiverens mulighed for begrænsning af modtagerkredsen

Muligheden for at erhverve obligationer skattefrit indebærer, at ordningen skal stå åbent for alle ansatte i virksomheden jf. LL § 7 A, stk. 2. Begrænsninger der er fastsat efter almene kriterier kan dog efter en konkret vurdering anerkendes, under forudsætning af at ordningen ikke mister sin almene karakter, og at de øvrige medarbejdere ikke i særlig grad favoritiseres. Objektive kriterier kan f.eks. være anciennitet eller gennemsnitlige arbejdstimer pr. uge jf. TfS 2005, 396 SKM2005.382 og SKM2008.176. Disse sager vil blive beskrevet nedenfor.

I TfS 2005, 396 LR ønskede en arbejdsgiver, at der for en medarbejderobligationsordning blev stillet et krav om, at medarbejderne skulle være ansat i mere end 18 timer om ugen for deltagelse i ordningen. Ligningsrådet udtalte, at der, som udgangspunkt, ikke er nogen hindring for at medarbejderobligationerne ikke bliver tilbudt nogle medarbejdere, hvis dette foregår på et objektive grundlag. I den givne sag skulle der dog tages hensyn til deltidsloven. Ligningsrådet udtaler i den forbindelse, at det vil være bedst stemmende med deltidsloven, at deltidsansatte ikke kan afskæres fra tilbud om deltagelse.

I SKM2005.382.LR ville en virksomhed uddele medarbejderobligationer til medarbejderne ud fra objektive kriterier. Virksomheden spurgte om et krav til, at medarbejderne skulle have mindst 36 måneder anciennitet, var i overensstemmelse med reglerne. Herudover spurgte de, om et objektive kriterium kunne være, at de ansatte skulle have mindst 13 timer, 8 timer eller 5 timer om ugen. Med hensyn til spørgsmålet om anciennitet udtalte ligningsrådet, at adgangen til ordningen godt kunne være betinget af, at medarbejderen har været ansat i virksomheden i en kortere periode. I dette tilfælde var kravet om anciennitet på 36 måneder i orden, idet de regionale skattemyndigheder tidlige-

re havde godkendt op til 3 år⁷³. Det, at virksomheden opstillede anciennitetskrav, var derfor i overensstemmelse med praksis. Med hensyn til hvorvidt tilbuddet om medarbejderobligationer kunne begrænses med et objektive kriterium af antal timer pr. uge, er det ovenfor fundet i strid med deltidsloven at bruge arbejdstiden som objektive kriterium⁷⁴. I SKM2005.382.LR går ligningsrådet ind og vurderer om det alligevel er foreneligt med deltidsdirektivet, at der drages en grænse, således selskabet undlade, at ordningen tilbydes til medarbejdere med meget beskeden ugentlig arbejdstid. Ligningsrådet udtaler i den forbindelse, at implementeringen af deltidsloven gav anledning til, at Folketinget i 2001 ændrede 15 timers grænsen i funktionærloven til 8 timer. Ligningsrådet opfordrer derfor skattemyndighederne til, at der for medarbejderobligationerne følges en 8 timers regel svarende til funktionærlovens. I den konkrete sag vil selskabet dermed have mulighed for, at begrænse tildelingen af obligationer til medarbejdere der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer. Medarbejderes ugentlige arbejdstid kan altså omfattes af det objektive udelukkelseskriterium, forudsat at arbejdstiden er meget beskeden.

I SKM2008.176.SR ville en virksomhed gerne have et bindende forhåndssvar på, om skatterådet kunne godkende en ordning, hvorefter virksomhedens ansatte kunne vælge mellem at få en beregnet bonus udbetalt i kontanter eller i form af medarbejderobligationer. Bonusorden skulle gives efter nogle på forhånd fastsatte objektive kriterier. Bonusordningen var delt op i to segmenter 1) management 2) non-management. Minimumsbetingelserne var forskellige for de to segmenter, men ens inden for segmenterne. Skatterådet bemærker, at bestemmelsen om *"adgangen til at erhverve obligationerne skal være åben for alle"* er opfyldt, uanset at adgangen til erhvervelsen er betinget af, at nogle minimumsbetingelser skulle være opfyldt. Da betingelserne er ens for samtlige ansatte inden for hovedgrupperne, finder skatterådet, at den differentiering der kommer til udtryk ved bonusberegningen, og dermed ved obligationstildelingen, ligger inden for rammerne af *"begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier"*, jf. LL § 7 A, stk. 2, 2. pkt.

Der er ikke noget til hinder for, at en virksomhed med kun en ansat, og hvor den ansatte samtidig både er direktør og ejer af selskabet, kan udstede medarbejderobligationer jf. TfS 2007, 366 SR. I sagen henføres der til LL § 7 A, stk. 1, nr. 3, som omtaler *"de ansatte"* og *"alle ansatte"*. Skatterådet udtaler i den forbindelse *"formuleringerne lader således til at forudsætte, at en ordning omfatter flere ansatte, men udelukker dog ikke dermed, at virksomheder med kun en ansat kan benytte ord-*

⁷³ Ligningsvejledningen A.B.1.10

⁷⁴ TfS 2005, 396 LR: Sagen vedrørte et konkret spørgsmål om ansatte med mindre end 18 timers arbejdstid kunne udelukkes fra en obligationsordning – kriteriet blev afslået.

ningen". Det er altså ikke, efter Skatterådets opfattelse, en betingelse for at anvende § 7 A. Skatterådet udtaler desuden, at det ikke er en betingelse, at den ansatte ikke samtidig er ejer af selskabet.

6.3.2 Lovmæssig begrænsning af modtagerkredsen

Det er et krav efter LL § 7 A, stk. 2, at ansatte på erhvervelsestidspunktet er ansat i uopsagt stilling i virksomheden. Kravet om uopsagt stilling er fraveget i de tilfælde, hvor en ansat står overfor en pensionering samt for ansatte, der er opsagte, men forventes genansat til sæsonarbejde. Bliver en ansat opsagt eller afskediget i perioden, hvor der indbetales til en medarbejderobligationsordning, vil medarbejderen få udbetalt det allerede opsparede beløb sammen med lønnen.

I TfS 2008, 1290 SR ville en virksomhed gerne have svar på to spørgsmål:

Spørgsmål 1) *Kan det bekræftes, at sæsonansatte medarbejdere på lige fod med fuldtidsansatte kan tilmelde sig og deltage i en medarbejderobligationsordning?*

Skat udtaler, at der med kravet om, at modtageren skal sidde i uopsagt stilling jf. LL § 7 A, stk. 2, menes det tidspunkt, hvor obligationen udstedes. Det udtales endvidere, at et af formålene med skattefri medarbejderobligationer er at knytte medarbejderne til deres arbejdsgiver, og give medarbejderen et incitament til en ekstra indsats. En arbejdsgiver der ønsker, at lade ordningen omfatte ansatte i tidsbegrænsede stillinger må have en formodning om, at der herved opnås yderligere goodwill fra de tidsbegrænsede ansatte. Det vil næppe være foreneligt med formålet bag ligningslovens § 7 A, hvis skattemyndighederne tvinger arbejdsgiverne til at holde disse medarbejdere ude af sådanne ordninger. Reglerne skal desuden ses i sammenhæng med rådsdirektiv 1999/70/EF, der siger, at ansættelsesvilkårene for tidsbegrænset ansatte ikke må være mindre gunstige end de der gælder for sammenlignelige fastansatte. Der er altså ikke noget til hinder for, at sæsonansatte medarbejdere kan være med i en ordning omkring medarbejderobligationer.

Spørgsmål 2) *Kan det bekræftes, at sæsonansatte medarbejdere, der i en periode, mens medarbejderobligationsordningen løber, har været uden beskæftigelse, har mulighed for at genindtræde i ordningen og på lige fod med fuldtidsansatte deltage i den resterende aftaleperiode?*

Hertil svarer skatterådet, at henset dels til LL § 7 A, stk. 2, 5. pkt. om sæsonmedarbejdere, og dels til bemærkningerne i SKM2001.560.LR om de EU-retlige regler, at sæsonmedarbejderne kan genindtræde i en ordning og på lige fod med fuldtidsansatte deltage i medarbejderobligationsordningen i den resterende aftaleperiode. Det vil sige, at sæsonarbejderens akkumulerede lønnedsættelse i den periode, ordningen løber, kan anvendes til erhvervelse af obligationer.

6.3.3 Opgørelse af årslønnen

Værdien af de udstedte obligationer må jf. LL § 7 A, stk. 1, nr. 3 ikke overstige 10 pct. af den ansattes årsløn. Da trækket i lønnen til køb af obligationerne skal ske med lige store beløb hver måned, så længe ordningen løber, skal årslønnen fastsættes ved opstart af ordningen. I praksis giver opgørelsen af den ansattes årsløn anledning til problemer. Når en del af lønnen af resultatafhængige bonusordninger eller betaling for overarbejde, kan det være vanskeligt at fastsætte årslønnen ved ordningens start.

I afgørelsen TfS 2007, 116 gives der nogle bud på, hvordan årslønnen kan opgøres. I afgørelsen refereres der til, at ligningsrådet tidligere har godkendt forskellige modeller til beregning af årslønnen. Man har accepteret en årsløn, der var opgjort som tolv gange lønnen i den måned, hvori beslutningen om tildeling blev truffet. En omregning af årets til dato optjente løn omregnet til helårsindkomst er også godkendt. I den konkrete sag var der tale om en medarbejder med en fast løn og en ikke uvæsentlig variabel del, der afhang af opfyldelsen af nogle nærmere fastsatte mål. Det udtales i den forbindelse, at der ikke efter skatterådets opfattelse er tvivl om, at den variable del skal medregnes til medarbejderens årsløn for at sikre en realistisk opgørelse heraf. Det er dog ikke problemfrit at medtage en variabel del. Pengene til at erhverve obligationen skal jf. bl.a. SKM2007.683.SR ske med lige store træk i lønnen hver måned, i den periode ordningen løber. Det skal derfor allerede fra første dag besluttes, hvor meget der skal trækkes hver måned, og beløbet kan ikke efterfølgende justeres. Er der indbetalt til en obligationsordning, på baggrund af en forventet variabel indkomst, må der være en reel risiko for, at årslønnen viser sig ikke at være tilstrækkelig til 10 pct. grænsen for indbetalinger kan overholdes. Skatterådet udtaler i den forbindelse, at hvis ikke alle betingelser i LL § 7 A er opfyldt, foretager skatteforvaltningen en konkret vurdering af, hvorvidt der indtræder skattepligt for alle deltagende medarbejdere, for den del af tildelingen, der ikke kunne have været tildelt efter bestemmelserne, eller hvorvidt der er adgang til rettelse.

I SKM2001.579.LR har ligningsrådet truffet afgørelse om, at såfremt der ved en fejl tildeles en enkelt medarbejder mere end 10 pct. af årslønnen, vil der som udgangspunkt være adgang til at rette fejlen. Bliver der ikke foretaget rettelse, vil medarbejderen blive skattepligtig af det overskydende beløb. Vurderes det, at der er tale om forsøg på omgåelse, vil hele ordningen dog blive underkendt, så alle medarbejdere bliver skattepligtige af de tildelte obligationer. I et tilfælde med en variabel løndel, hvor virksomheden har forsøgt at foretage en realistisk beregning heraf, vil det føre til, at virksomheden kan foretage en korrektion, hvis grænsen på 10 pct. overskrides. Afgørelsen SKM2001.579 ligner TfS 2007, 116. Der er dog den forskel, at i TfS 2007, 116 er der lagt op til, at

der skal foretages en konkret vurdering, hvis situationen opstår. I SKM2001.579 er udgangspunktet, at korrektion er en mulighed, med mindre det vurderes, at der er tale om et forsøg på at omgå reglerne.

6.3.4 Andre bestemmelser

En ordning om medarbejderobligationer skal jf. bl.a. SKM2007.683.SR løbe i mindst 12 måneder, men kan godt løbe over flere måneder. Der er ingen hindring for, at der udstedes obligationer mere end en gang i perioden.

Jf. LL § 7 A, stk. 1, nr. 3. skal virksomheden betale en afgift på 45 pct., hvis værdien overstiger et grundbeløb på 2.800 kr. (5.200 kr. i 2009). Afgiften skal betales af den del af obligationens værdi, der ligger over grundbeløbet. Efter samme bestemmelse er det desuden en betingelse, at der ikke sker overdragelse, pantsætning eller anden råden over obligationerne før 5 år efter udløbet af det kalenderår, hvor overdragelsen har fundet sted.

Reglerne om medarbejderobligationer kan jf. ligningsvejledningens punkt A.B.1.10.3 anvendes såvel af arbejdsgivere, der driver virksomhed i selskabsform som af arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder. Virksomheden har jf. LL § 7 A, stk. 1, nr. 3 fuldt fradrag både for obligationerne og afgiften.

De mindstekrav der i kursgevinstloven er fastsat til den pålydende rente på udstedelsestidspunktet, gælder også for medarbejderobligationer. Den skattemæssige behandling af kursgevinst og -tab, som henholdsvis arbejdsgiveren/medarbejderen realiserer ved senere indfrielse af medarbejderobligationerne, følger de almindelige regler i kursgevinstloven. Opfylder obligationen ikke mindsterenten på stiftelsestidspunktet, skal en eventuel kursgevinst beskattes efter reglerne i Kursgevinstloven.

6.4 Udbredelsen og effekten på statens provenu

Medarbejderne kan fradrage det beløb, der købes obligationer for, i den skattepligtige indkomst, mod at virksomheden betaler en afgift.⁷⁵ Da der herefter alene skal svares en afgift, som er betragteligt lavere end den tilsvarende beskatning, og da der er en bundgrænse der er helt skattefritaget, er der ikke tvivl om, at ordningen har en effekt på statens provenu. I kapitel 5 fremgår det, at ordnin-

⁷⁵ Se afsnit 6.3.

gen med fri bil var tilsigtet at skulle være skatteneutral. Det sammen kan ikke siges om medarbejderobligationer.

Nedenstående beregningseksempel er udarbejdet for at vise, hvor stor en skattebesparelse der kan opnås, når modtageren enten bliver beskattet med topskat, mellemskat eller bundskat. I eksemplet forudsættes det, at der bliver købt obligationer for det maksimalt mulige beløb, og at der betales topskat med 63 pct., mellemskat med 48 pct., og bundskat med 42 pct.⁷⁶

Eksempel 5 – Effektiv beskatning ved forskellige indkomster

		Maksimal obligation	Maksimal obligation	Maksimal obligation
Bruttoløn		600.000	300.000	200.000
Lønnedgang		<u>54.500</u>	<u>27.200</u>	<u>18.100</u>
Løn efter obligationstræk		<u><u>545.500</u></u>	<u><u>272.800</u></u>	<u><u>181.900</u></u>
Værdi af obligation		39.138	20.310	14.034
Bundgrænse	5.000			
Afgift	45 %	<u>15.362</u>	<u>6.890</u>	<u>4.066</u>
Samlet lønnedgang		<u><u>54.500</u></u>	<u><u>27.200</u></u>	<u><u>18.100</u></u>
Beskatning ved topskat	63 %	34.335		
Beskatning ved mellemskat	48 %		13.056	
Beskatning ved bundskat	42 %			7.602
Afgift ved obligation		<u>15.362</u>	<u>6.890</u>	<u>4.066</u>
Skattebesparelse		<u><u>18.973</u></u>	<u><u>6.166</u></u>	<u><u>3.536</u></u>
Effektiv beskatning		<u><u>28 %</u></u>	<u><u>25 %</u></u>	<u><u>22 %</u></u>

I beregningseksemplet vil modtagere med indtjening over topskattegrænsen få en effektiv beskatning ved medarbejderobligationerne på 28 %, hvilket er 35 % mindre end de ca. 63 %, der skulle have været betalt ved almindelig kontantlønsbeskatning. For modtagere der skulle betale bundskat, er den effektive beskatning 22 %, hvilket er 20 % mindre beskatning end ved kontant udbetaling. Det kan dermed konstateres, at uanset om man har indtjening over topskattegrænsen eller ikke, så er der en skattemæssig fordel ved medarbejderobligationsordningen. Det kan også konstateres, at de modtagere der procentvis sparer mest, er de der har indtjening over grænsen for topskat. Hvor mange procent der faktisk spares, afhænger af hvor stor lønnedgangen er. Jo større lønnedgang, jo min-

⁷⁶ Personalegoder 2008, Grant Thornton

dre betydning vil den afgiftsfrie bundgrænse få. Selvom den effektive beskatning er højest for topskattebetalere, vil den procentvise besparelse være størst for denne gruppe, set i forhold til, hvad de ellers skulle have betalt.

6.4.1 Medarbejderobligationers udbredelse ifølge Statusrapport til Folketinget

I statusrapporten for 2006 skønnes det, at 6.300 personer modtog medarbejderobligationer i indkomståret 2006 til en samlet værdi af 50 mio. kr. I statusrapporten for 2007 blev skønnet for indkomståret 2006 opdateret og det vurderes nu, at ordningen havde omfattet 19.650 personer og havde en samlet værdi af 110 mio. kr. Det skønnede antal modtagere i indkomståret 2006 var altså under vurderet med 13.350 personer.

I statusrapporten for 2007 skønnes det, at 6.550 modtog medarbejderobligationer i indkomståret 2007 til en samlet værdi af 59 mio. kr. Skønnet for 2007 er en fremskrivning af det originale skøn fra indkomståret 2006. Man har altså ved skønnet for indkomståret 2007, valgt at se bort fra den faktiske udbredelse i indkomståret 2006⁷⁷. I statusrapporten udtales det, som begrundelse for ikke at benytte de faktiske 2006 tal, at *"det er endnu uvist, om der er tale om en generel stigning i anvendelsen i forhold til tidligere års anvendelse"*. Når skønnet stiger i forhold til de originale 2006 tal, skyldes det ifølge statusrapporten, at *"noget kunne pege i retning af et generelt større omfang"*⁷⁸.

Ifølge Henrik Meldgaard fra revisionsfirmaet PWC er dette skøn langt under målet, og han udtaler bl.a. *"Ordningerne er efter vores opfattelse langt mere udbredt"*⁷⁹

6.4.2 Skøn over faktisk udbredelse

Coop er en af de virksomheder, der har valgt at tilbyde deres omkring 20.000 valget mellem en række personalegoder. Koncernen vil ikke udtale sig om konkrete tal, men i den målgruppe der har hovederhverv i Coop, har ca. halvdelen taget imod et eller flere goder, hvoraf medarbejderobligationer er topscoren⁸⁰.

⁷⁷ Det opdaterede skøn på 19.650 modtagere

⁷⁸ Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 13

⁷⁹ Flere virksomheder tilbyder ansatte obligationer, Erhvervsbladet, august 2007

⁸⁰ Fagbladet for NNFFere 7/2007.

I betragtningen skal også medtages, at flere lønhåndteringsfirmaer, som Multidata og Mercer, er begyndt at tilbyde deres kunder administration af forskellige personalegodeordninger, herunder medarbejderobligationer. Det må i den forbindelse formodes, at mange mindre virksomheder, som jf. kapitel 4, har haft vanskeligt ved selv at sætte sig ind i reglerne og administrere ordningerne, nu i højere grad vil benytte sig af personalegoder. Dette kan formodes at give en stigning i antallet af medarbejderobligationsordninger.

Folketingets skatteudvalg får d. 26. august 2008 svar på spørgsmål nr. 369, 370 og 371, omkring antallet af personer der menes at have indgået aftale med deres arbejdsgiver om medarbejderobligationer. Her kommer der nogle interessante tal frem.

Tabel 3 – Skøn over udbredelsen af medarbejderobligationer

Indkomstår	Virksomheder	Personer med tildeling over bundgrænsen	Personer med tildeling under bundgrænsen (skøn)	Personer i alt
2004	47	1.972	1.000	2.972
2005	138	3.237	1.600	4.837
2006	728	15.452	4.000	19.452
2007	994	27.265	5.000	32.265

Kilde: Svar til Folketingets skatteudvalg på spørgsmål 369, 370 og 371 af 26. august 2008

Vurderingen fra Statusrapporten for indkomståret 2007, at ca. 6.550 medarbejdere vil være med i medarbejdsobligationsordningen med et samlet beløb på ca. kr. 59 mio⁸¹. Svaret afslører, at det faktiske antal personer med ordninger der er over bundgrænsen er 27.265. Herudover skønnes det, at ca. 5.000 personer modtager ordninger under bundgrænsen, altså i alt ca. 32.265 modtagere. Tallet må siges at stå i skærende kontrast til skønnet på 6.550 personer.

Hertil virker skønnet på 5.000 modtagere, der ligger under bundgrænsen, stadig meget lavt. De faktiske tal for antallet af personer med obligationsordninger over bundgrænsen er fra 2004 til 2007 steget fra 1.972 til 27.265 svarende til 1.283 pct. I samme periode er skønnet over personer med obligationsordninger under bundgrænsen steget fra 1.000 til 5.000 svarende til 400 pct. I 2004 skønnedes det altså, at ca. 50 pct. af ordningerne lå under bundgrænsen, mens det for 2007 skønnedes, at kun 18 pct. af ordningerne ligger under bundgrænsen. Det tyder på, at antal modtagere af ordningen stadig er undervurderet. Der er herudover ikke noget, der tyder på, at ordningen bliver mindre populær i 2008. Den megen opmærksomhed omkring ordningen, må formodes at give en

⁸¹ Statusrapport til folkettinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, side 13

stigning. Dette understøttes af, at lønhåndteringsfirmaer vil give flere virksomheder adgang til ordningen i praksis. De faktiske tal fra 2004-2007 viser, at ordningen har været i fremgang over hele perioden og, at der især fra 2005-2007 har været en kraftig stigning, hvilket yderligere understøtter en yderligere fremgang.

6.4.3 Skøn over provenutab

I forhold til vurderingen af den økonomiske effekt for statens provenu, har de faktiske tal også vist sig noget mere belastende end tidligere skønnet. I statusrapporten for 2007 var det skønnet, at der ville blive udstedt obligationer for 59 mio. kr., men i svar til folketinget viste tallet sig at være ca. 595 mio. kr., hvilket svarer til et skønnet provenutab på ca. 240 mio. kr. Sammenlignes dette tal med det i afsnit 5.3 anførte, omkring de dyreste ordninger, kommer medarbejderobligationer ind som nummer to, kun overgået af sundhedsordninger. Dertil kommer, at der jf. afsnit 6.4.3 ikke er noget der tyder på, at ordningens popularitet er aftagende.

Hvis vi endnu engang kigger på citatet fra professor i skatteret Ole Bjørn, omkring omkostningerne til personalegoder:

”Jeg er helt sikker på, at tallet er væsentlig højere”, ”jeg siger ikke, at skatteministeriet bevidst sidder og snyder med tallene. Selvfølgelig gør de da ikke det. Jeg tror bare ikke, det er lavet tilstrækkelig seriøst”

Der er ingen tvivl om, at Ole Bjørn havde ret, da han sagde han var sikker på tallet var højere. Noget kunne tyde på, han også har ret, når han siger at skønnet ikke er udarbejdet tilstrækkeligt seriøst.

6.5 Delkonklusion

Den skattemæssige behandling

Medarbejderobligationer der gives som led i en generel ordning for alle medarbejdere i virksomheden, er skattefrie for modtageren. Virksomheden har dog mulighed for at opsætte nogle almene objektive kriterier, der begrænser modtagerkredsen. Dette kan blandt andet gøres ud fra anciennitet, hvor op til tre år er tilladt i praksis, eller ud fra de gennemsnitlige arbejdstimer, hvor ansatte med under 8 timer pr. uge kan holdes ude af ordningen. Ordningen må ikke overstige 10 pct. af årslønnen. Overstiger indbetalingen 10 pct. af lønnen, vil der være mulighed for korrektion, forudsat det ikke vurderes at være et forsøg på at omgå reglerne. Den udstedende virksomhed skal betale en afgift på 45 pct., af den del af værdien der ligger over den afgiftsfritagne bundgrænse. Det er yderme-

re det krav, at obligationerne er bundet i en periode på fem år, samt at modtageren sidder i en uopsagt stilling ved modtagelsen af obligationerne. Pengene til erhvervelse af obligationerne skal trækkes i lønnen over en periode på mindst tolv måneder med lige store beløb hver måned.

Udbredelsen af ordningen og effekten på statens provenu

Et nyligt svar på et § 20 spørgsmål stillet i Folketinget afslører, at udbredelsen og effekten på statens provenu er langt større end hidtil anslået. I svaret anslås ordningen at omfatte i alt 32.265 modtagere i 2007, hvilket er ca. 5 gange højere end anslået i statusrapporten. Det kan dog siges, at der er indikationer på, at omfanget fortsat er undervurderet. Det må desuden forventes, at omfanget af medarbejderobligationer vil fortsætte sin stigning i 2008.

Tabet på obligationsordningerne er langt højere end skønnet i statusrapporten til Folketinget. Det skønnede omfang af ordningen for 2007 ligger på ca. 595 mio. kr. hvilket svarer til tabt skatteprovenu på ca. 240 mio. kr.

Ordningen er steget eksplosivt, især over de sidste to år, og er nu det næst dyreste personalegode målt i tabt skatteprovenu. Samtidig har omfanget og udgifterne til ordningen været kraftigt undervurderet.

7 Sundhedsordninger

Der bliver i kapitel 7 foretaget en analyse af de skattemæssige regler, der regulerer sundhedsordninger. Der vil desuden blive foretaget en analyse af de faktiske forhold af ordningernes udbredelse samt omkostningerne hertil. Kapitlet er opdelt i 5 afsnit, hvor afsnit 7.1 giver en kort indledning til sundhedsordninger. I afsnit 7.2 gives der en kort gennemgang af formålet med sundhedsordninger. I afsnit 7.3 klarlægges hvordan ordningerne beskattes. I afsnit 7.4 bliver det undersøgt hvilken udbredelse samt effekt der er på statens provenu. I afsnit 7.5 bliver der foretaget en konklusion på kapitlet.

7.1 Indledning

Sundhedsordninger omfatter lige fra massageordninger til behandling af kritisk sygdom. Reglerne om sundhedsordninger er blevet ændret i 2002, hvilket har givet en kraftig stigning i antallet af modtagere, således at sundhedsordninger i dag, er det personalegode med flest modtager. Sundhedsordninger er jf. afsnit 7.3 skattefri for modtageren, hvis en række forhold er opfyldt.

7.2 Formålet med sundhedsordninger

I 2002 blev den gældende lovgivning, ved lov nr. 389 af 6. juni 2002, vedrørende sundhedsordninger udarbejdet. Formålet med at gøre sundhedsbehandlinger skattefri for modtageren fremgår af en fremlæggelse i Folketinget af daværende skatteminister Svend Erik Hovmand⁸². Den daværende skatteminister udtalte, at der er to overordnede formål med skattefriheden. Det ene formål er at skabe grundlag for en forbedring af den generelle velfærd. Det andet formål er at gøre det mere attraktivt for virksomhederne at påtage sig et socialt ansvar. Loven medførte dermed en udvidelse af LL § 30, som tidligere kun omfattede skattefrihed af alkoholbehandling. Ved lov nr. 1392 af 20. december 2004 er skattefrihedsbestemmelsen i LL § 30 udvidet til også at omfatte ydelser, som afholdes af arbejdsgiveren til medarbejderens rygeafvænnning.

Der kan være flere årsager til, at en virksomhed ønsker at betale for sundhedsordninger til medarbejderne. En forklaring er den samme som ved andre typer personalegoder. Virksomheden ønsker at

⁸² www.folketinget.dk, 2001 L97, Skatteminister Svend Erik Hovmand

tiltrække og fastholde medarbejdere. En anden forklaring er, at virksomheden er interesseret i, at medarbejdere kan få hurtig behandling og dermed komme tilbage på arbejdspladsen. Dette gælder ikke mindst for nøglemedarbejdere, og i tider, hvor der er mangel på arbejdskraft.

7.3 Beskatning

Udgangspunktet er som tidligere anført, at modtageren af et personalegode skal beskattes heraf jf. SL § 4 og LL § 16.

7.3.1 Praxis efter Statsskatteloven

Efter SL praksis forudsætter skattefriheden, at der er tale om behandling eller forebyggelse af arbejdsbetingede skader. Der skal være en konkret arbejdsmæssig begrundelse for arbejdsgiverens afholdelse af medarbejderens sundhedsudgifter, f.eks. lægebehandling hvis medarbejderen har fået en skade under udførelsen af sit arbejde. Der kan også være tale om forebyggelse, for at undgå skader, eksempelvis rettet mod bevægeapparater, hvis der er tale om fysisk belastende arbejde, løft, skub osv.⁸³

I TfS 2001, 602 omhandlende akupunkturbehandling, TfS 201, 603 omhandlende læge- og helsetjeneste og TfS 2001, 605 omhandlende zoneterapi blev det fastslået, at hvis der er tale om en ordning med sigte på forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede skader, skal medarbejderen ikke beskattes af ordningen.

I TfS 2004, 739 ville en arbejdsgiver, tilbyde en sundhedsundersøgelse omfattende måling af kolesterol, blodtryk, blodsukker, højde og vægt. Derudover skulle der udfyldes et spørgeskema. Ligningsrådet lagde her vægt på, at der var tale om en overordnet generel sundhedsundersøgelse af virksomhedens personale, bl.a. med det formål at forbedre arbejdsmiljøet og derigennem nedbringe sygefraværet blandt medarbejderne. Der blev i den forbindelse lagt vægt på, at ligningsrådet vurderede, at den enkelte medarbejder hverken gennemgik en egentlig helbredsundersøgelse eller en lægelig behandling. Der blev også lagt vægt på, at der var tale om en undersøgelse, der havde til formål at forbedre arbejdsmiljøet, og derigennem nedbringe sygefraværet blandt medarbejderne.

⁸³ Ligningsvejledningen A.B.1.9.24

I modsætning hertil står TfS 2005, 479, hvor en virksomhed ville tilbyde sine ansatte en årlig sundhedsundersøgelse. Undersøgelsen omfattede måling af blodtryk, kolesterol, lungefunktion, elektrokardiografi og røntgen af lunger og hjerte samt et spørgeskema der skulle udfyldes. Ligningsrådet gjorde gældende, at undersøgelsen havde karakter af en egentlig helbredsundersøgelse som rakte ud over forhold, der relaterede sig til arbejdspladsen. Det blev derfor fastslået, at der var tale om private sundhedsudgifter, og en arbejdsgivers betaling af private sundhedsudgifter er skattepligtig for modtagerne jf. SL § 4. I afgørelsen tages der stilling til den tidligere omtalte TfS 2004, 739, og det udtales, at måling af lungefunktion og elektrokardiografi samt røntgen af lunger og hjerte gør undersøgelsen så omfattende, at der her må være tale om en egentlig helbredsundersøgelse.

I TfS 1995, 529 ville et forsikringsselskab tilbyde samtlige sine medarbejdere en helbredsundersøgelse. Tilbuddet var alene et led i virksomhedens generelle velfærdspolitik over for medarbejderne. Der var ingen speciel baggrund for eller noget specielt arbejdsmæssigt begrundet sigte med tilbuddet. Ligningsrådet fandt, at når tilbuddet omfattede alle medarbejdere, og var en del af virksomhedens generelle velfærdspolitik, skulle medarbejderne ikke beskattes, hvis de gjorde brug af tilbuddet. Sagens afgørelse stemmer dårligt overens med praksis i øvrigt. Det fremgår klart af anden praksis samt ligningsvejledningen, at der skal være en konkret arbejdsmæssig begrundelse, hvis ordningen skal være skattefri for modtageren. Havde selskabet anført, at udgifterne var afholdt for at forbedre arbejdsmiljøet, og derigennem nedbringe sygefraværet blandt medarbejderne, som i TfS 2004, 739, ville skattefritagelsen have været i overensstemmelse med øvrig praksis.

I TfS 2004, 470 ville en kommune etablere en sundhedsordning med henblik på at behandle skader på bevægeapparatet som følge af arbejdsrelaterede skader og belastning. Da ordningen var af generel karakter og arbejdsmæssigt begrundet, var ordningen dermed skattefri for medarbejderne. Kommunen ønskede også at betale en diætist, for at give kostrådgivning til ansatte med et BMI større end 25. Ligningsrådet fandt, at tilbuddet især rettede sig til privatsfæren, og hørte under betegnelsen ”generelle velfærdsforanstaltninger eller livskvalitetsforbedringer”. Ordningen kunne derfor ikke komme ind under praksis om skattefrihed, da den ikke var af arbejdsmæssige hensyn. Der bliver i afgørelsen argumenteret for, at såfremt medarbejderne ændrer deres kost som følge af rådgivningen, vil det på sigt føre til en reduktion af sygefraværet, personaleomsætningen osv. På trods heraf fandt styrelsen ikke, at ordningen kunne anses som arbejdsrelateret på en sådan måde, som forudsat i praksis om skattefrihed efter SL §§ 4-6. Da der ikke var tale om behandling/rådgivning i henhold til en lægehenvielse, kunne ordningen desuden ikke blive omfattet af LL

§ 30. Det kan altså konstateres, at det ikke alene er nok, at der på sigt kan komme en arbejdsrelateret effekt.

7.3.2 Ligningsloven

LL § 30 omhandler de skattemæssige regler for lægefaglig begrundet behandling herunder sundhedsforsikringer. Jf. LL § 30 skal ydelser, som afholdes af arbejdsgiveren til lægefagligt begrundet behandling, ved sygdom eller ulykke, ikke medregnes ved den skattepligtige indkomst. Udgifter til behandling af psykiske lidelser hos en psykolog eller psykiater, sygdomsforebyggende behandling hos f.eks. kiropraktor eller behandling af en medarbejders misbrug af medicin, alkohol, andre rusmidler eller rygeafvænnning, skal som udgangspunkt, heller ikke medregnes ved den skattepligtige indkomst. Ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst medregnes ikke den rentefordel, en medarbejder måtte opnå ved, at arbejdsgiveren yder et lån til dækning af udgifterne ved behandling. Har arbejdsgiveren tegnet en forsikring til dækning af udgiften i forbindelse med medarbejderens behandling eller såfremt medarbejderen selv har tegnet en sådan forsikring, og arbejdsgiveren dækker medarbejderens udgifter hertil, medregnes dette ikke til den skattepligtige indkomst.

Jf. LL § 30, stk. 4 er det en betingelse for skattefrihed, at der foreligger en lægehenvielse til behandling. Til behandling af misbrug skal der alene være en lægeerklæring om, at medarbejderen har behov for behandling. For kiropraktorbehandling og behandling af psykiske lidelser er det en betingelse, at der ligger en erklæring fra henholdsvis kiropraktor eller psykolog om medarbejderens behov for behandling. Kiropraktoren eller psykologen skal have autorisation efter dansk ret, eller hvis disse er etableret i udlandet, tilsvarende kvalifikationer.

Skal ordningerne være skattefrie for modtageren, er det jf. LL § 30 stk. 3 en betingelse, at udgiften afholdes som led i arbejdsgiverens generelle personalepolitik for alle virksomhedens medarbejdere, herunder at en forsikring tegnet af arbejdsgiveren tilbydes samtlige virksomhedens medarbejdere. Det er dog ikke et krav for skattefriheden, at alle medarbejdere tager imod tilbuddet. Børn der gratis er medforsikrede i forældrenes sundhedsforsikring udløser ikke beskatning, ligesom det ikke påvirker arbejdsgiveren fradragsret jf. TfS 2008, 851. Bestemmelsen om at alle virksomhedens medarbejdere skal være omfattet af tilbuddet om sundhedsbehandling indebærer endvidere, at alle medarbejdere skal tilbydes samme ydelse på samme økonomiske vilkår. Bliver medarbejderne tilbudt sundhedsordninger, bortfalder skattefriheden såfremt en eller flere modtagere, som følge af interne lønforhandlinger, opnår ret til at deltage i ordningen med en anden ændring i vederlagsaftalen end

resten af gruppen. Arbejdsgiveren kan dog begrænse tilbuddet til f.eks. en behandling uden, at skattefriheden dermed ophører⁸⁴.

I TfS 2003, 787 spurgte et selskab bl.a. om en sundhedsordning kunne betragtes som en generel ordning, der var omfattet af LL § 30, stk. 3, såfremt ordningen i en forsøgsperiode alene blev udbudt i en eller flere divisioner i selskabet. Den pågældende division var en selvstændig enhed med forskellige personalegrupper og ca. 325 ansatte. Divisionen havde et selvstændigt forretningsområde med egen produktion, en udviklingsafdeling og en kvalitetsafdeling. Ligningsrådet udtalte, at selskabets hensigt med at tilbyde ordningen til alle medarbejderne, såfremt ordningen blev en succes i forsøgsperioden, måtte tages som udtryk for, at selskabet opfyldte betingelsen i LL § 30, stk. 3 om, at udgiften skulle afholdes som led i selskabets generelle personalepolitik. Ligningsrådet fandt også betingelsen om, at udgiften skulle afholdes over for alle selskabets medarbejdere var opfyldt i forsøgsperioden. Dette blev begrundet med, at der var tale om et generelt tilbud til samtlige ansatte i en bestemt enhed og ikke et tilbud til f.eks. kun en personalegruppe i selskabet.

I TfS 2008, 1158 SR ville en virksomhed have svar på, om der kunne foretages fradrag, såfremt virksomheden betalte for en operation for én af dens medarbejdere. Der blev desuden spurgt, om medarbejderen ville blive skattepligtig af beløbet. Der var tale om en operation, der skulle fjerne overskydende hud, og operationen var nødvendig, for at medarbejderen kunne forsætte sit arbejde i virksomheden. Operationen var ikke en del af virksomhedens generelle tilbud til medarbejderne. Skatterådet udtalte, at virksomheden godt kunne få fradrag for udgiften, som en personaleudgift, men at operationen ikke kunne komme under reglerne i LL § 30, hvis den ikke var en del af virksomhedens generelle sundhedspolitik gældende for alle medarbejdere. Såfremt virksomheden betalte for operationen, ville medarbejderen blive beskattet af værdien.

Reglen om at sundhedsforsikringer skal omfatte alle medarbejderne kan dog, i lighed med medarbejderobligationer, begrænses efter almene kriterier f.eks. anciennitet og antal arbejdstimer.

Ligningsvejledningen⁸⁵ henviser til afgørelsen SKM2005.382.LR vedrørende medarbejderobligationer⁸⁶. Afgørelsen fastslår, at medarbejdere med en arbejdstid på under 8 timer om ugen kan holdes ude af en ordning. Den samme 8 timers grænse anses, ifølge ligningsvejledningen, også at gælde for sundhedsordninger.

⁸⁴ Ligningsvejledningen A.B.1.9.24

⁸⁵ Ligningsvejledningen A.B.1.9.24

⁸⁶ Beskrevet i afsnit 6.3.1

Grænsen på mindst 8 timer om ugen er blevet tiltrådt i TfS 2007, 165. I sagen bekræftede skatterådet, at det er et lovligt krav efter LL § 30, stk. 3, at der blev fastsat et generelt krav om en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer. Det blev herudover fastslået, at et generelt krav om en anciennitet på ni måneder var i overensstemmelse med reglerne. I afgørelsen spørger virksomheden også, om det vil medføre bortfald af skattefriheden for de medarbejdere, der deltager i ordningen mod nedgang i bruttolønnen, hvis en eller flere medarbejdere som følge af interne lønforhandlinger opnår ret til deltagelse i ordningen uden en bruttolønsnedgang. Skatterådet udtaler i den forbindelse, at et afgørende punkt for ordningen er, at alle medarbejderne tilbydes samme ydelse på samme økonomiske vilkår. Det er altså ikke muligt at bevare skattefriheden, såfremt bruttolønsnedgangen ikke er ens for alle parter.

TfS 2007, 317 omhandler en situation, hvor en virksomhed tilbød sine ansatte sundhedsforsikringer på uens økonomiske vilkår. For de månedslønnede blev vederlagsaftalen ændret, så lønnen blev nedsat med 108 kr. pr. måned (1.296 kr. årligt), og for 14 dages lønnede blev lønnen nedsat med 44 kr. pr. lønudbetaling (1.144 kr. årligt). Virksomheden tilstræbte, at begge medarbejdergrupper ville blive stillet ens, idet virksomheden tilgodeså medarbejdernes besparelse på feriepenge og pensionsindbetaling. På trods af forskellen i den månedlige lønning fandt Skatterådet, at da virksomheden havde tilstræbt fuldstændig lighed mellem de to medarbejdergrupper, ville medarbejderne være fritaget for beskatning af ordningen.

7.4 Udbredelsen og effekten på statens provenu

Sundhedsordninger dækker over en række forskellige ydelser fra massageordninger til behandling af kritisk sygdom. Jf. afsnit 7.3.1 har praksis anerkendt, at ordninger med henblik på behandling og forebyggelse af arbejdsrelaterede skader er skattefri for modtageren. I 2002 kom der jf. afsnit 7.2 lovgivning, der giver skattefrihed for behandlinger, som ikke behøver at være arbejdsrelaterede, når disse gives som led i en generel ordning til alle medarbejdere, og er lægefagligt begrundet. Siden ændringen af lovgivningen er brugen af sundhedsordninger steget kraftigt.

7.4.1 Udbredelsen

Praksis har vist, at arbejdsgiverne efter indførelse af LL § 30 i høj grad benytter sig af muligheden for at tegne en sundhedsforsikring til medarbejderne.

Tabel 4 – antal forsikrede fra 2002 - 2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Forsikring og Pension	141.000	245.848	306.213	473.126	614.014	849.135	
Statusrapport til Folketinget	235.000	293.000	370.000	460.000	550.800		
Politiken							980.000
Ugebrevet A4							998.000

Kilde: Forsikring og Pension, Sundhedsforsikringer – En løsning på fremtidens velfærd?, oktober 2008, Statusrapport til folkettinget om personalegoder/naturalieydelse, januar 2008, Velstillede vælter sig i sundhedsforsikringer, Politiken, december 2008, Ingen sundhedsfryns til offentlig ansatte, Ugebrevet A4, marts 2008

Tabel 4 viser, hvordan udviklingen i antallet af forsikrede medarbejdere har været siden 2002. På trods af forskel mellem Forsikring og Pension og Statusrapporten til Folketinget illustrer tallene, at der generelt er et stigende antal forsikrede.

Der tages udgangspunkt i undersøgelser fra Politiken og Ugebrevet A4, for at vurdere niveauet af sundhedsforsikringer i 2008, idet der endnu ikke er offentliggjort tal fra Forsikring og Pension og Statusrapporten til Folketinget. De to undersøgelser har hvert deres udgangspunkt. Politikens 2008 tal er beregnet på baggrund af oplysninger fra forsikringsselskaber. Ugebrevet A4's niveau stammer fra en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt 724 repræsentativt udvalgte lønmodtagere på 18 år eller derover. Svarene for de 724 personer er skaleret op på landsplan. Der er kun marginal forskel mellem Politiken og Ugebrevet A4's tal, og disse må derfor formodes at give et retvisende billede af udbredelsen. I 2008 er der altså fortsat sket en stigning i antallet af sundhedsforsikringer.

Der findes ingen opgørelser over udbredelsen af sundhedsordninger, der ikke gives til modtageren i form af en forsikring. Den store udbredelse i sundhedsforsikringerne kunne dog tyde på, at dette er den foretrukne måde at give medarbejderne sundhedsydelse på.

7.4.2 Effekt på statens provenu

Effekten på statens provenu afhænger af tre faktorer, antallet af modtagere, den gennemsnitlige omkostning pr. modtager samt om ordningen giver en besparelse på det offentlige sygehusvæsen.

I statusrapporten skønnes udgifterne ved ordningen for 2006 at være ca. 340 mio. kr., svarende til et provenutab på 617 kr. pr. modtager af ordningen. Arbejderbevægelsens erhvervsråd opgør det tabte skatteprovenu for 2008 til 684 mio. kr., hvilket svarer til et provenutab på 685 kr. pr. modtager. Der er altså ikke helt enighed om, hvor meget ordningen i gennemsnit koster staten i tabt provenu pr. modtager. Det forudsættes her, at det faktiske gennemsnitlige provenutab pr. modtager er et gen-

nemsnit af de to ovenstående tal. Det direkte provenutab ved 1 mio. modtagere bliver herefter 651 mio. kr.

Det er dog langt fra sikkert, om det direkte provenutab er udtryk for det faktiske tab vedrørende ordningen. Fra Forsikring og Pension argumenteres der for en samlet besparelse, da personer med en sundhedsforsikring ikke belaster det offentlige sygehusvæsen, hvis der er brug for behandling.

Når Forsikring og Pension argumenterer for, at ordningen ikke belaster de offentlige finanser, skyldes det flere punkter. Hvis sundhedsforsikringerne skal benyttes, skal en læge have vurderet et behandlingsbehov, der ellers skulle være dækket i det offentlige system. En ydelse der er 100 pct. skattefinansieret erstattes i stedet med en delvist privat finansieret ydelse. Ifølge Forsikring og Pension resulterer dette i en gevinst for de offentlige finanser på op mod 200-300 mio. kr. Tallet er baseret på, at udbetalingen fra forsikringerne aflaster det offentlige krone for krone. Socialdemokraterne argumenterer dog imod dette. Ifølge deres oplysninger koster en operation i skulderen 7.000 kr. i det offentlige system, mens den samme operation koster 19.000 kr., når et forsikringsselskab henviser en patient til et privathospital. Ligeledes koster en operation for grå stær 4.000 kr. i det offentlige, mens det koster 12.000 kr. på et privathospital.⁸⁷ En krone i det offentlige system er altså ikke det samme som en krone på et privathospital. Forsikring og Pension er i deres rapport opmærksomme på, at udbetalingerne ikke kan stå alene, og derfor opstilles der andre områder, der enten giver en ekstra belastning eller aflastning:

Øget belastning:

- Der argumenteres for, at ellers ens behandlinger er væsentligt dyrere, når de foretages på privathospitaler.
- Større efterspørgsel på læger og plejepersonale kan give ekstra lønpres.

Aflastning:

- Kortere behandlingsforløb giver en hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet til glæde for arbejdstageren, arbejdsgiveren samt samfundet, der får større beskatningsgrundlag og sparer sygedagpenge.

⁸⁷ http://www.folketinget.dk/Samling/20072/beslutningsforslag/B98/som_fremsat.htm

Samlet set er konklusionen i rapporten fra Pension og Forsikring, at de ovenstående beregninger og vurderinger giver en samlet aflastning for det offentlige system, der er større end det direkte tab af skatteprovenu. Modsat mener socialdemokraterne ikke, at sundhedsforsikringer aflaster det offentlige sundhedsvæsen, og dermed vil det direkte tabte skatteprovenu være et udtryk for det reelle tab ved ordningen. Til begge parters tal skal dog bemærkes, at der er en væsentlig interesse i, at tallene understøtter deres respektive meninger. Forsikring og Pension har en økonomisk interesse i, at ordningerne ikke belaster staten for meget, og Socialdemokraterne har en politisk interesse i, at staten taber penge på ordningerne.

Mens det direkte tab af skatteindtægter på omkring 651 mio. for sundhedsforsikringer må antages at være rimelig præcist, er det ikke muligt at opgøre den samlede indvirkning på statens omkostninger med nogen grad af sikkerhed.

Som beskrevet i afsnit 7.4.1 er det ikke muligt at opgøre, hvor mange sundhedsordninger der ikke går via et forsikringssselskab, der er i omløb. Det er derfor heller ikke muligt at give et skøn på, hvad ordningerne koster staten i tabt provenu. Tabet må dog, i lighed med udbredelsen, forventes at være beskedent i forhold til tabet vedrørende sundhedsforsikringer, ligesom der må forventes en besparelse i udgifter, der ellers skulle have været afholdt via det offentlige sygehusvæsen.

7.5 Delkonklusion

Beskatning

Reguleringen af sundhedsordninger kan deles op i tre kategorier.

- 1) Generelle ordninger, der ikke er arbejdsrelaterede, og hvor der ikke gives lægehenvi-
sning, er skattepligtige for modtageren jf. SL § 4 og LL § 16.
- 2) Generelle ordninger, der vedrører behandling og forebyggelse af arbejdsrelaterede skader, er
skattefrie for modtageren jf. praksis til SL § 4.
- 3) Generelle ordninger, der ikke vedrører arbejdsrelaterede skader, er skattefrie for modtageren så-
fremt der foreligger en lægehenvi-
sning jf. LL § 30.

Ordningerne skal omfatte alle ansatte i en virksomhed for at være skattefrie. Dette kan dog begræn-
ses efter nogle almene objektive kriterier som arbejdstid og anciennitet. I forhold til begrænsning
efter antal arbejdstimer er under 8 timer om ugen godkendt. Udelukkes medarbejdere med over 8

timer om ugen, må det formodes at være i strid med deltidsloven. Herudover skal sundhedsordninger gives på ens økonomiske vilkår og dække det samme for alle modtagere, for at være skattefri.

Udbredelse og effekt

Tal fra forsikringsbranchen samt tal fra en spørgeskemaundersøgelse lavet af ugebrevet A4 viser begge, at antallet af modtagere af sundhedsforsikringer i 2008 ligger lige under 1 mio. Der foreligger ikke opgørelser af sundhedsordninger, der ikke gives som forsikring, men det formodes, at udbredelsen er beskeden i forhold til antallet af sundhedsforsikringer.

Det direkte skattetab kan, for sundhedsforsikringer, med nogen præcision opgøres til 651 mio. kr. For sundhedsordninger der ikke gives som en forsikring, er det ikke muligt at opgøre et skønnet tab pga. den manglende opgørelse af udbredelsen. Der er betydelig tvivl om, hvorvidt det direkte tabte skatteprovenu kan tages som udtryk for det faktiske tab, eller om besparelser på det offentlige sygehusvæsen kan udligne tabet helt eller delvist. Det er derfor ikke muligt at opgøre et samlet tab/gevinst med nogen grad af sikkerhed.

8 Konklusion

Som grundlag for besvarelse af afhandlingens hovedproblemstilling vil der, i de nedenstående afsnit, blive foretaget en konklusion på problemformuleringens fire spørgsmål.

Spørgsmål 1: Hvordan behandles personalegoder skattemæssigt?

Der findes ikke en egentlig lovmæssig definition af, hvad der kan betragtes som et personalegode. Fælles for personalegoder er, at de modtages som led i et ansættelsesforhold eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt. Udgangspunktet er, at modtagne personalegoder skal medregnes til den skattepligtige indkomst. Arbejdsredskaber og hjælpemidler, der stilles til rådighed for arbejdets udførelse beskattes derimod ikke. Stilles et arbejdsredskab både til rådighed arbejdsmæssigt og privat, er der tale om et skattepligtigt gode. For en række personalegoder som ellers ville have været skattepligtige, gælder der en bagatelgrænse, såfremt der er en direkte sammenhæng mellem goderne og arbejdets udførelse.

Fri bil beskattes hos modtageren, med 25 pct. af den del af bilens værdi, der ikke overstiger 300.000 kr., og 20 pct. af den del der overstiger 300.000 kr. Der beskattes dog altid efter mindst 160.000 kr. Efter tre år fra første indregistrering nedsættes beskatningsgrundlaget til 75 pct. af værdien. Bilens værdi beregnes på grundlag af den samlede købspris, fratrukket eftermonteret udstyr der ikke er registreringsafgiftspligtigt. Er bilen anskaffet mere end tre år efter første indregistrering, opgøres beskatningsgrundlaget til købspris inklusive istandsættelsesudgifter, hvor der er rimelig sammenhæng med anskaffelsen. Der beskattes af rådigheden af fri bil og ikke efter det faktiske forbrug. Bliver en bil benyttet privat af flere ansatte, beskattes de alle af den fulde værdi, medmindre det kan begrundes i private samlivsforhold. Overdrages biler mellem interesseforbundne parter, skal der være en forretningsmæssig begrundelse. Handlen skal være foretaget på markedsmæssige vilkår, hvis handelsprisen skal lægges til grund for beskatning.

Medarbejderobligationer, der gives som led i en generel ordning for alle medarbejdere i virksomheden, er skattefrie for modtageren. Virksomheden har dog mulighed for at sætte nogle almene objektive kriterier, der begrænser modtagerkredsen. Begrænsninger kan f.eks. være anciennitet og antal arbejdstimer. Værdien af obligationerne må ikke overstige 10 pct. af årslønnen. Den udstedende virksomhed skal betale en afgift på 45 pct. på den del af værdien, der ligger over den afgiftsfrie

bundgrænse. Det er et krav, at obligationerne er bundet i en periode på mindst fem år samt, at modtageren sidder i uopsagt stilling ved modtagelsen af obligationerne. Pengene til erhvervelse af obligationerne skal trækkes i lønnen over en periode på mindst tolv måneder og med lige store beløb hver måned.

Reguleringen af sundhedsordninger kan deles op i tre kategorier

- 1) Generelle ordninger, der vedrører behandling og forebyggelse af arbejdsrelaterede skader, er skattefri for modtageren.
- 2) Generelle ordninger, der ikke vedrører arbejdsrelaterede skader, er skattefri for modtageren hvis der foreligger en lægehenviisning.
- 3) Ordninger, der ikke falder ind under punkt 1 og 2, er skattepligtige for modtageren.

Sundhedsforsikringer skal omfatte alle ansatte i en virksomhed for at være skattefri. Dette kan dog begrænses efter nogle almene objektive kriterier som arbejdstid og anciennitet. Herudover skal sundhedsforsikringer gives på ens økonomiske- og dækningsmæssige vilkår for at være skattefri.

Spørgsmål 2: Hvilke arbejdsgivere og arbejdstagere benytter personalegoder?

Det kan konkluderes, at både den offentlige sektor og den private sektor benytter sig af personalegoder. Der er dog forskel på, hvilke personalegoder der er tale om. For de tre udvalgte goder er der en klar overvægt af modtagere i den private sektor.

Det kan ligeledes konkluderes, at der er en stærk formodning om, at virksomhedens størrelse er afgørende for omfanget af brugen af personalegoder.

Sidst kan det konkluderes, at der for de tre udvalgte goder er en formodning om en overvægt af højtlønnede blandt modtagerne. For fri bil, der kan opgøres præcist, er en klar overvægt af modtagerne højtlønnede. For medarbejderobligationer foreligger der ikke talmateriale der kan bruges til en præcis opgørelse. For alle ansatte vil der dog være en skattefordel ved ordningerne og da disse skal tilbydes alle ansatte i en virksomhed, er der en formodning om, at modtagerne skal findes i alle indkomstkategorier. Der er dog i afhandlingen argumenteret for, at højtlønnede dels vil have større incitament til ordningerne og dels bedre mulighed for at undvære pengene i bindingsperioden. Konklusionen er derfor, at højtlønnede er i overvægt blandt modtagerne af medarbejderobligationerne. For sundhedsydelse gælder også, at ordningerne skal tilbydes alle medarbejdere i en virksomhed,

hvilket taler for en ligelig fordeling mellem højt- og lavtlønnede medarbejdere. En undersøgelse fra Capacent Epinion viser dog, at antallet af modtagere i procent stiger i takt med lønnen. Det kan skyldes, at ordningerne hovedsageligt udbydes i brancher med mange højtlønnede.

Spørgsmål 3: Hvor stor er udbredelsen af personalegoder?

Fri bil bliver registreret på oplysningssedlerne, og kan derfor opgøres præcist. Ifølge statusrapport til Folketinget fra januar 2008 er der 86.486 personer, der modtager fri bil.

Udbredelsen af medarbejderobligationer har været stærkt stigende især de sidste 2-3 år. Det nyeste skøn for udbredelsen anslår, at ordningen i 2007 omfatter ca. 32.265 personer, hvilket er ca. 5 gange højere end skønnet i statusrapporten fra januar 2008. Der er tegn på, at tallet stadig er undervurderet, ligesom der er en formodning om, at omfanget fortsat er steget i 2008.

For sundhedsforsikringer viser to forskellige undersøgelser, at antallet af modtagere i 2008 ligger lige under 1 mio. For andre typer af sundhedsordninger findes der ikke data for udbredelsen. Disse formodes dog at være langt mindre udbredte.

Spørgsmål 4: Hvad er effekten på statens provenu?

For fri bil er det ikke muligt at give noget præcist bud på, hvad ordningen koster staten. Det kan konkluderes, at ordningen i seneste statusrapport til Folketinget, opgives til en værdi på ca. 4,3 mia. kr., men da modtagerne bliver beskattet af godet, er dette ikke et udtryk for den faktiske omkostning. Det kan også konkluderes, at ordningen ikke er ment som en skattebegunstigede ordning, hvorfor skatteministeren anslår tabet i skatteprovenuet til 0 kr. Der er i afhandlingen argumenteret for, at tilbuddet om fri bil alene vil blive modtaget, hvis modtageren ikke bliver ekstra beskattet. Fri bil vil dermed kun blive modtaget i intervallet fra skattebegunstiget til skatteneutral. Det giver en formodning om, at ordningen ikke er skatteneutral.

For medarbejderobligationer opgøres tabet i det seneste skøn for 2007 til 240 mio. kr. Som konkluderet ovenfor, er der indikationer på, at antallet af modtagere stadig er undervurderet. Det konkluderes derfor, at skønnet over tabet også er undervurderet. Der er indikationer på, at den stigende udbredelse af ordningen fortsætter i 2008, hvilket vil få omkostningerne til at stige yderligere.

For sundhedsforsikringer kan det direkte skattetaf opgøres til ca. 651 mio. kr. Det er ikke muligt at opgøre et skøn på ordninger, der ikke gives som forsikringer. Det er omdiskuteret, hvorvidt det direkte skattetaf kan tages som udtryk for det faktiske tab, da der argumenteres for, at der må være en besparelse i det offentlige sygehusvæsen som følge af ordningerne.

9 Perspektivering

Skattekommissionens forslag til en skattereform

Skattekommissionen har d. 3. februar fremlagt en rapport med forslag til ændringer i skattesystemet. Skattekommissionens formål var at komme med forslag til en skattereform med nedenstående hovedformål⁸⁸:

- En markant reduktion af skatten på arbejdsindkomst, herunder skatten på den sidst tjente krone.
- Tilskyndelse til privatpersoner og virksomheder til at handle på en miljørigtig og energibesparende måde.
- Reformen skal samlet set være afbalanceret.

Den fremlagte rapport indeholder, blandt meget andet, forslag om ændringer i beskatningen af en række personalegoder. Fælles for alle de foreslåede ændringer for personalegoder er, at det er stramninger af de nuværende regler. Der er således lagt op til, at personalegoder skal være en del af finansieringen af lavere skatter på arbejdsindkomst.

De konkrete tiltag omkring personalegoder er:

- Fjernelse af skattefordel ved medarbejderobligationer, aktieordninger mv.
- En multimediebeskatning på arbejdsgiverbetalt bredbånd, fri telefon mv.
- Ingen skattefrihed for arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring
- Arbejdsmarkedsbidrag på alle personalegoder
- Indberetningspligt for køb og salg af aktier og for personalegoder.

De foreslåede ændringer vil få store konsekvenser for to af de, i afhandlingen, behandlede goder. Dette er grundet i, at sundhedsforsikringer og medarbejderobligationer vil få ophævet skattefordelen, såfremt skattekommissionens forslag bliver gennemført. Denne ændring i beskatningen vil ændre alle konklusioner i afhandlingens kapitel 6 og 7.

Forslagene vil derimod ikke få nogen indvirkning på fri bil, da der ikke er tale om nogen direkte stramninger til ordningen. Dertil kommer, at ordningen ikke vil blive ramt af de generelle stramminger

⁸⁸ "Lavere skat på arbejde". Skattekommissionens forslag til skattereform. Side 7

ger som indberetningspligt og betaling af arbejdsmarkedsbidrag, idet ordningen allerede er underlagt disse regler.

En ophævelse af skattebegunstigelsen for medarbejderobligationer vil betyde, at ordningen forsvinder, da der ikke er andre incitamerter i ordningen end at lempe beskatningen.

I forhold til sundhedsforsikringer er fremtiden derimod ikke helt så klar som for medarbejderobligationer. En del af ordningens store succes må uden tvivl tilskrives, at modtageren ikke er blevet beskattet, men der må fortsat forventes efterspørgsel efter sundhedsforsikringerne, selvom skattefordelen forsvinder. Skattekommissionen skriver:

”skattefriheden kan indebære forvridninger - nemlig, at mange medarbejdere vælger en sundhedsforsikring, blot fordi den er skattefri. Medarbejderne kan selv vælge at købe en sundhedsforsikring for beskattet løn, og vil i den forbindelse have et større incitament til at vurdere, om ordningen er fordelagtig selv uden en skattefordel”⁸⁹.

Det er alene sundhedsforsikringer, som beskattes efter LL § 30, og ikke andre typer af sundhedsordninger der er nævnt i skattekommissionens rapport. For generelle ordninger, der har til formål at afhjælpe eller forebygge arbejdsrelaterede skader, kan det eventuelt grundes i, at der er et ønske om at bibeholde skattefriheden. Hvis der derimod ses på sundhedsordninger, der beskattes efter LL § 30, kan det undre, at det alene er ordninger, der er organiseret som forsikringer, der foreslås beskattet.

En interessant undersøgelse kunne være, hvor stor udbredelsen af sundhedsforsikringer ville blive med fuld beskatning, i forhold til udbredelsen med skattefrihed jf. afsnit 7.4.1. og om andre sundhedsordninger, der ikke går via et forsikringselskab, vil blive mere udbredte.

I afhandlingens kapitel 4 er det bevist eller sandsynliggjort, at der for både sundhedsforsikringer og medarbejderobligationer, er forskel på antallet af modtagere alt efter, hvor modtagerne er ansat og hvor meget de tjener. Typisk er modtagerne ansatte i den private sektor med en høj indkomst. Det fremgår altså tydeligt af afhandlingens konklusioner, at skattebegunstigelsen ikke har været balanceret mellem forskellige grupper af modtagere.

⁸⁹ ”Lavere skat på arbejde”. Skattekommissionens forslag til skattereform. Side 79

Skattekommissionens begrundelse for at ophæve skattefriheden for goderne er, at det vil bidrage til at gøre skattereformen fordelingsmæssig balanceret⁹⁰. Skattekommissionen henviser i den forbindelse til, at udbredelsen er større blandt højt lønnende end lavt lønnede, og samtidig mere udbredt blandt privat ansatte end blandt offentlig ansatte. Afskaffelsen af skattefriheden skal hermed være en modvægt til de foreslåede lettelser i top- og mellemskatten.

Regeringen og Dansk Folkepartis forslag til en skattereform

Skatteministeriet har d. 20. marts offentliggjort en række forslag til lovændringer med titlen ”Forårspakke 2.0”. Pakken med forslag er baseret på skattekommissionens rapport.

Udspillet for medarbejderobligationer følger skattekommissionens forslag. Konkret foreslås det, at skattefordelen forsvinder for obligationer tildelt d. 1. januar 2010 eller senere. Det må herefter i overensstemmelse med ovenfor beskrevet fortsat formodes, at ordninger med medarbejderobligationer forsvinder fra 2010.

Forligspartierne har valgt ikke at følge skattekommissionens forslag i forhold til sundhedsforsikringer, og der ændres således ikke ved fradragsretten. Konklusionerne i kapitel 7 ændres hermed ikke såfremt forslaget bliver vedtaget.

⁹⁰ ”Lavere skat på arbejde”. Skattekommissionens forslag til skattereform, side 78 & 79

10 Litteraturliste

Bøger:

Ligningsvejledning 2008 Forlaget Thomson

Winther-Sørensen, Niels m.fl.; Skatteretten 1, 4. Udgave. 2004. Forlaget Thomson

Winther-Sørensen, Niels m.fl.; Skatteretten 1, 4. Udgave. 2004. Forlaget Thomson

Artikler:

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Boom i sundhedsforsikringer for de velstillede, 1. december 2008

Ugebrevet A4

Ingen sundhedsfryns til offentligt ansatte, 31. marts 2008

Enhedslisten

Frynsegoder og naturalieydelse underminerer velfærden, 25. november 2003

FOA

Sundhedsforsikringer boomer, 1. december 2008

Jyllandsposten

Frynsegoder - en uskik, 29. september 2007

Elektronik i bunkevis er fremtidens frynsegoder, 17. oktober 2007

Mere fryns til offentligt ansatte, 20. oktober 2007

Børsen

Skattefrit fryns skjuler lønpres, 13. juni 2006

Virksomheder giver fryns i stedet for løn, 14. juli 2006

Mænd får tre gange så mange frynsegoder som kvinder, 7. februar 2007

Offentligt ansatte vil have fryns, 7. marts 2007

Masser af frynsegoder i den offentlige sektor, 3. september 2007

Statsrevisorer kræver kontrol med fryns, 10. oktober 2007

Aktionærer går efter fryns og action, 27. oktober 2007

Berlingske Tidende

3F frygter personalegoder, 14. februar 2007

Skattetænkning på arbejdspladsen, 17. marts 2007

Flere ansatte får frit valg af fryns, 22. marts 2007

Hvad får du i fryns? 30. august 2007

Velstillede vælter sig i sundhedsforsikringer, 9. januar 2009

FTF

Det offentlige langt bagud med fryns, 30. august 2007

ConOn

Elektronik i bunkevis er fremtidens frynsegoder, 17. oktober 2007

DJØF

Frynsegoder og/eller velfærd? 28. april 2008

Politikken

Personalegoder - et varmt emne, der kræver kølig omtanke, 16. december 2005

Frynsefesten fortsætter - for nogle, 3. januar 2007

LO

Ingen sundhedsfryns til offentligt ansatte, 31. marts 2008

Erhvervsbladet

Flere virksomheder tilbyder ansatte obligationer, 31. august 2007

§ 20-spørgsmål stillet af Folketinget:

Svar på spørgsmål S 1914, S 1915, S 2603, S 2605, S 3221, S 3222, S 3224, S3744, S 4047, S 4421 indleveret af Morten Homann (SF)

Svar på spørgsmål S 442, S 443, S 444, S 445, S 446, S 447 og S 448 indleveret af Per Clausen (EL)

Svar på spørgsmål S 1773, S 1774, S 1775 indleveret af Poul Erik Christensen (RV)

Svar på spørgsmål S 93, S 94, S 95, S 96 indleveret af Finansudvalget.

Svar på spørgsmål S 369, S 370, S 371 indleveret af Skatteudvalget.

Rapporter og andet materiale:

Økonomi- og erhvervsministeriet m.fl.. *Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse*, januar 2008.

Økonomi- og erhvervsministeriet m.fl.. *Beskatning af personalegoder/naturalieydelse*, oktober 2003.

Personalegoder - er det bedre end kontanter? www.skm.dk/publikationer/skat/skatau-juni2005/personalegodererdasherdetbedreendkontanter/

Økonomi- og erhvervsministeriet m.fl.. *Rapport fra arbejdsgruppen om beskatning af personalegoder/naturalier*, oktober 2003.

Deloitte. Personalegoder 2009

Grant Thornton. Personalegoder 2009

KPMG. Personalegoder 2009

Multidata (pressemeddelelse). *Multidata sælger demokratiske personalegoder*, 14. februar 2007.

Forsikring og Pension. *Sundhedsforsikringer - En løsning på fremtidens velfærd?* oktober 2008

BDO. Værd at vide om medarbejderobligationer, januar 2008

Hjemmesider:

www.skat.dk	Skats hjemmeside
www.skm.dk	Skatteministeriets hjemmeside
www.berlingske.dk	Berlingske Tidendes hjemmeside
www.politikken.dk	Politikkens hjemmeside
www.borsen.dk	Børsens hjemmeside
http://online.magnus.dk/	Skat & Erhverv Online

Love, domme og afgørelser:

I det omfang love, domme, afgørelser mv. er inddraget i afhandlingen, er de refereret i teksten eller i fodnoterne.