



# Beskatning af personalegoder/ naturalieydelse

Oktober 2003

**Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet,  
Beskæftigelsesministeriet, Skatteministeriet**

# **Beskatning af personalegoder/naturalieydelse**

---

Rapport fra arbejdsgruppen vedrørende  
kontantlønsnedgang i forbindelse med  
arbejdsgiverens ydelse af naturaliegoder  
("bruttotrækordninger")

**Økonomi- og Erhvervsministeriet  
Finansministeriet  
Beskæftigelsesministeriet  
Skatteministeriet**

## **Beskatning af personalegoder/naturalieydelse**

Oktober 2003

Udgiver: Skatteministeriet  
København 2003

Tryk: Schultz Grafisk  
ISBN: 87-90922-46-8  
ISBN: 87-90922-47-6 (Internet)  
Pris: 40,00 kr.

Yderligere eksemplarer kan bestilles hos:

Danmark.dk's Netboghandel  
IT-og Telestyrelsen  
Tlf. 1881  
E-post [sp@itst.dk](mailto:sp@itst.dk)  
[www.danmark.dk/netboghandel](http://www.danmark.dk/netboghandel)

E-post adresse : [skm@skm.dk](mailto:skm@skm.dk)  
Hjemmeside: [www.skat.dk](http://www.skat.dk)

## **INDHOLD:**

I. INDLEDNING .....	3
I.1. Problemstilling og baggrund for nedsættelsen af arbejdsgruppen.....	3
I.2. Arbejdsgruppens kommissorium.....	5
II. ARBEJDSGRUPPENS SAMMENSÆTNING .....	7
III. RESUMÉ OG SAMMENFATNING AF ARBEJDSGRUPPENS RAP- PORT .....	8
III.1. Resumé.....	8
III.2. Sammenfatning .....	9
IV. GÆLDENDE RETSTILSTAND.....	21
IV.1. Regelgrundlaget.....	21
IV.1.1. Indkomstbeskatning.....	21
IV.1.2. Arbejdsmarkedsbidrag.....	24
IV.1.3. Momsmæssige aspekter.....	25
IV.2 Ligningsrådets afgørelser om en MBA-uddannelse og bredbånd.....	28
IV.2.1. Ligningsrådets afgørelse om en MBA-uddannelse af 21. januar 2003....	28
IV.2.2. Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen af 22. april 2003 .....	30
V. GÆLDENDE RETSTILSTAND – KONKLUSION.....	32
VI. HVAD GØR MAN I ANDRE LANDE? – KONKLUSION.....	36
VII. PERSONALEGODERS BETYDNING FOR ARBEJDSMARKEDET OG SAMFUNDSØKONOMIEN .....	39
VII.1. Arbejdsmarkedet .....	39
VII.1.1. Lønpakkebegrebet .....	39
VII.1.2. Frit-valg i overenskomster.....	40
VII.1.3. Udbredelsen af personalegoder .....	41
VII.1.4. Udbredelsen af lønpakker.....	44
VII.1.5. Implikationer for arbejdsmarkedet .....	47
VII.2. Samfundsøkonomiske aspekter .....	48
VII.2.1. Forvridninger i forbruget.....	48
VII.2.2. Virkning på de offentlige finanser.....	49

VIII. HANDLEMODELLER.....	53
VIII.1. Problemstillinger.....	53
VIII.2. Modeller.....	55

Bilag 1. Oversigt over skattemæssig værdiansættelse af naturaliegoder

Bilag 2. Ligningsrådets afgørelse af 22. april 2003

Bilag 3. Juridisk analyse af gældende retstilstand

Bilag 4. Hvad gør man i andre lande?

Bilag 5. Beregningsforudsætninger for provenuvirkning af gældende personalegodebeskatning

Bilag 6. Regneeksempel på ADSL-forbindelse i stedet for kontantløn

## I. INDLEDNING

### I.1. Problemstilling og baggrund for nedsættelsen af arbejdsgruppen

En række personalegoder/naturalieydelse begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af udbetalt kontantløn. Arbejdstagere og arbejdsgivere har derfor umiddelbart en fælles interesse i, at en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag udbetales i et skattebegünstiget naturaliegode.

Der er tale om skattebegünstigelser, såfremt naturaliegodet skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien<sup>1</sup>. Visse naturaliegoder er helt skattefrie (evt. under visse forudsætninger). Det gælder f.eks. hjemme-pc og arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer. Andre naturaliegoder værdiansættes via skematiske regler, som kan indebære en skattebegünstigelse, som f.eks. fri telefon, herunder bredbånd. Hertil kommer, at ikke alle naturaliegoder er arbejdsmarkedsbidragspligtige, hvilket ligeledes indebærer en skattefordel,<sup>2</sup> og der kan også være en momsfordel ved at erstatte pengeløn med momsbelagte naturaliegoder.

Arbejdstagere kan i princippet aftale sig til udbetaling af naturaliegoder på baggrund af generelle eller individuelle lønforhandlinger eller gennem fleksible tilvalgsordninger, herunder såkaldte lønpakker. Hidtil har sådanne fleksible tilvalgsordninger haft begrænset udbredelse, men det forventes, at omfanget vil stige betydeligt, blandt andet med forårets overenskomstforhandlinger. Udbetalingen af naturaliegoder kan i princippet vedrøre såvel en del af den eksisterende løn som en del af en aftalt lønstigning.

Ligningsrådet traf den 22. april 2003 afgørelse i en sag om bindende forhåndsbesked, hvor Ligningsrådet skattemæssigt godkendte en såkaldt bruttotrækordning vedrørende en ADSL-forbindelse til medarbejdere. Der var tale om en ordning, hvor de ansatte, der sluttede sig til den, gik ned i løn med et beløb svarende til den løbende, faste betaling til teleudbyderen.

---

<sup>1</sup> Markedsværdien er det beløb, som arbejdstageren vil skulle betale for at erhverve godet i almindelig fri handel. Markedsværdien vil i mange, men ikke alle, tilfælde, være lig med arbejdsgiverens faktiske omkostning ved at stille godet til rådighed for den pågældende medarbejder.

<sup>2</sup> En oversigt over den skattemæssige værdiansættelse af naturaliegoder findes i bilag 2.

## *Indledning*

Ligningsrådets godkendelse af ordningen indebar, at medarbejderne alene skulle beskattes af den nedsatte kontantløn og af værdi af fri telefon.

Afgørelsen medførte en del debat, herunder spørgsmål fra Folketingets Skatteudvalg og samråd med skatteministeren.

Et gennemgående tema i denne debat var blandt andet bekymringer om de provenumæssige konsekvenser af afgørelsen, der frygtedes at kunne medføre voldsom vækst i udbredelsen af personalegoder.

Skatteministeren tog på den baggrund initiativ til nedsættelse af en tværministeriel arbejdsgruppe om beskatning af naturaliegoder, jf. afsnit I.2 (kommissorium).

Skattereglerne på området er typisk fremkommet ud fra et ønske om at udbrede brugen af visse naturaliegoder, f.eks. hjemme-pc og arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer, eller begrænse de administrative byrder for borgere, virksomheder og skattemyndigheder i forbindelse med indkomstopgørelsen og dermed administrationsomkostningerne, som f.eks. i forbindelse med fri telefon og fri bil eller bagatelgrænser ved visse personalegoder.

Konsekvensen af skattebegunstigede naturaliegoder er en udhuling af skattegrundlaget og dermed de offentlige finanser, samt en forbrugssammensætning, som kan afvige fra den sammensætning i forbruget, som arbejdstagerne selv ville have valgt – uden skattebegunstigelser. Skattereglerne skal således søge at balancere en række forskellige hensyn.

Arbejdsgruppen er opmærksom på, at dele af befolkningen – for eksempel pensionister og andre overførselsmodtagere – ikke har adgang til at få del i de omhandlede skattebegunstigede personalegoder, da de ikke er omfattet af et egentligt arbejdsgiver/arbejdstagerforhold.

Arbejdsgruppen har fundet, at denne problemstilling falder udenfor kommissoriet.

I rapporten er der foretaget skøn over betydningen for de offentlige finanser for en række skattebegunstigede naturaliegoder – sammenholdt med en situation, hvor naturalieydelse i stedet blev beskattet ud fra deres markedsværdi svarende til beskatning af kontantløn.

Meget tyder på, at udbredelsen af goderne øges i den nærmeste fremtid. Der er et betydeligt potentiale for udbredelse af lønpakker med naturalie-

goder, og ordningerne for bredbånd og sundhedsforsikringer er relativt nye.

Valg mellem øget fritid eller øget pensionsopsparing indgår i de fleste eksisterende lønpakker.

Rapporten redegør for den gældende retstilstand og fremlægger på den baggrund mulige handlemodeller.

## **I.2. Arbejdsgruppens kommissorium**

Arbejdsgruppens kommissorium er udformet således:

Der nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på analyse af beskatningen af personalegoder/naturalieydelse efter Ligningsrådets afgørelse af 22. april 2003, SKM2003.182LR, hvor Ligningsrådet i en sag om bindende forhåndsbesked skattemæssigt godkendte en såkaldt ”bruttotræk-ordning” vedrørende en ADSL-forbindelse.

Den grundlæggende problemstilling, som Ligningsrådets afgørelse sætter fokus på, rækker videre end til spørgsmålet om fri telefon/ADSL-forbindelser. Den er aktuell de steder, hvor værdien af et givent personalegode skattemæssigt ansættes til en lavere værdi end markedsværdien, eventuelt kombineret med, at arbejdsgiveren kan begrænse sin risiko for udgiftens størrelse. Arbejdsmarkedets interesse i at etablere fleksible lønpakker er voksende. Lønpakkerne går ud på, at medarbejderne ud fra en samlet vederlagsramme selv kan vælge sammensætningen af pengeløn og en række forskellige personalegoder.

Skattemæssig værdiansættelse under markedsværdien, herunder skattefrihed, gør sig f.eks. gældende for fri telefon, fri bolig, parkering, sundhedsbehandling/-forsikringer og uddannelse. Årsagerne til gennemførelsen af reglerne om lavere beskatning af diverse naturalieydelse varierer, men bunder typisk i administrative hensyn eller ønsket om at fremme bestemte formål – eller at skattereglerne i hvert fald ikke stiller sig i vejen for disse. I forbindelse med analysen skal foretages en vurdering af provenuvirkningen.

Arbejdsgruppen skal undersøge og pege på mulige handlingsmodeller.

Arbejdsgruppen nedsættes af Skatteministeriet med deltagelse af Finansministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet samt Beskæftigelsesministeriet.



## *Indledning*

Arbejdsgruppens analysearbejde skal være afsluttet senest den 1. september 2003.

-----

Ved brev fra skatteministeren af 2. september 2003 blev Folketingets Skatteudvalg orienteret om, at gruppens arbejde desværre ikke kunne nå at blive færdigt til 1. september 2003, og at det forventedes, at gruppens rapport kunne fremsendes til Skatteudvalget i sidste halvdel af oktober d.å.

## **II. ARBEJDSGRUPPENS SAMMEN- SÆTNING**

### **Skatteministeriet:**

Kontorchef Flemming Petersen (Departementet). Formand.  
Spec.konsulent Peter Foxman (Departementet).  
Fuldmægtig Bente Houdorf (Departementet).  
Spec.konsulent Lene Juel Månsson (Departementet).  
Fuldmægtig Steen Munch Nielsen (Told- og Skattestyrelsen).

### **Finansministeriet:**

Fuldmægtig Jacob Krog Søbygaard (Departementet).

### **Beskæftigelsesministeriet:**

Spec.konsulent Helle Osmer Clausen (Departementet).

### **Økonomi- og Erhvervsministeriet:**

Fuldmægtig Lena Larsen (Departementet).

### **Proces**

Arbejdsgruppen har holdt 9 møder i perioden juni til september 2003.

Kontorfuldmægtig Tina Petersen (Departementet) har bistået arbejdsgruppen med layout og renskrivning.

## **III. RESUMÉ OG SAMMENFATNING AF ARBEJDSGRUPPENS RAPPORT**

### **III.1. Resumé**

I *kapitel I* redegøres for problemstillingen med hensyn til skattebegünstigede personalegoder samt baggrunden for arbejdsgruppens nedsættelse og kommissorium, der tager udgangspunkt i Ligningsrådets afgørelse af 22. april 2003 om bredbånd til medarbejdere mod at disse gik ned i løn med et beløb svarende til betalingen til teleudbyderen. Afgørelsen er optrykt i bilag 2.

Af *kapitel II* fremgår arbejdsgruppens sammensætning og proces.

*Kapitel III* indeholder et resumé og sammenfatning af arbejdsgruppens rapport, samt de handlemodeller, som arbejdsgruppen fremlægger.

*Kapitel IV* indeholder en faktisk gennemgang af regelgrundlag og gengivelse af Ligningsrådets afgørelse af 21. januar 2003 om en MBA-uddannelse og Ligningsrådets afgørelse af 22. april 2003 om bredbånd.

I *kapitel V* konkluderes på den juridiske analyse i bilag 3 af gældende retstilstand m.v., i relation til arbejdsgiverens ydelse af naturalier som supplement eller alternativ til arbejdsgiverens ydelse af kontantløn.

*Kapitel VI* sammenfatter forholdene i andre lande i relation til naturaliegodebeskatningen, jfr. bilag 4.

I *kapitel VII* belyses de arbejdsmarkeds-mæssige og samfundsøkonomiske aspekter af den skattemæssige behandling af personalegoder/-naturalieydelse m.v., herunder de såkaldte lønpakker, spørgsmålet om provenuvirkninger, forvridninger i forbrugssammensætningen samt udbredelsen af naturaliegoder.

I *kapitel VIII* fremlægges 7 handlemodeller, som hver især indeholder forskellige fordele og ulemper. Arbejdsgruppen anbefaler ikke nogen model, men vurderer de forskellige modeller med baggrund i en række forhold.

I *bilag 1* er i oversigtsform vist de gældende regler for skattemæssig værdiansættelse af naturaliegoder, og i *bilag 2* er gengivet Ligningsrådets afgørelse af 22. april 2003. *Bilag 3* indeholder en juridisk analyse af gældende retstilstand på området. *Bilag 4* gennemgår, hvad man gør i andre lande, i *bilag 5* er vist, hvilke beregningsforudsætninger der er anvendt ved beregningen af provenuvirkningen af gældende personalegodebeskatning. I *bilag 6* er vist et regneeksempel på ADSL-forbindelse i stedet for kontantløn.

## III.2. Sammenfatning

### *Indledning*

En række personalegoder/naturalieydelser begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af udbetalt kontantløn.<sup>3</sup> Arbejdstagere og arbejdsgivere har derfor umiddelbart en fælles interesse i, at en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag udbetales i et skattebegunstiget naturaliegode.

Der er tale om skattebegunstigelser, såfremt naturaliegodet skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien. Visse naturaliegoder er helt skattefrie (evt. under visse forudsætninger). Det gælder f.eks. hjemme-pc og arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer. Andre naturaliegoder værdiansættes via skematiske regler, som kan indebære en skattebegunstigelse, som f.eks. fri telefon, herunder bredbånd.

Hertil kommer, at ikke alle naturaliegoder er arbejdsmarkedsbidragspligtige, hvilket ligeledes indebærer en skattefordel, og der kan også være en momsfordel for virksomheden og/eller de ansatte, når kontantløn erstattes af momsbelagt personalegode.

Arbejdstagere kan i princippet aftale sig til udbetaling af naturaliegoder på baggrund af individuelle lønforhandlinger eller gennem fleksible tilvalgsordninger, herunder såkaldte lønpakker. Hidtil har sådanne fleksible tilvalgsordninger, som typisk tilbydes alle arbejdspladsens medarbejdere, haft begrænset udbredelse, men det forventes, at omfanget vil stige betydeligt med forårets overenskomstforhandlinger.

Skattereglerne på området er typisk fremkommet ud fra et ønske om at udbrede brugen af visse naturaliegoder, f.eks. hjemme-pc og arbejdsgiver-

---

<sup>3</sup> Der er ikke nogen lovmæssig definition på personalegoder. Ved betegnelsen personalegoder, også kaldet frynsegoder, forstås imidlertid almindeligvis naturalieydelser, der af arbejdsgiveren ydes en ansat som følge af dennes ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren, samtidig med, at godet i et eller andet omfang opfylder et privatforbrugsformål hos arbejdstageren.

betalte sundhedsforsikringer, eller begrænse de administrative byrder for borgere, virksomheder og skattemyndigheder i forbindelse med indkomst-opgørelsen.

#### *Gældende retstilstand*

Samlet set kan det konstateres, at den gældende retstilstand vedrørende naturaliegodebeskatning på visse punkter er uklar, herunder i hvilke tilfælde skattemyndighederne skal godkende en bruttotrækordning.

Det er usikkert, hvorvidt bestemmelserne om indeholdelse af foreløbig skat i kildeskatteloven<sup>4</sup> og synspunkterne om omgåelse af statsskattelovens § 6 m.v. i relation til, at arbejdstagerne ikke har fradrag for private udgifter, reelt udgør en hindring for, at arbejdstagere og arbejdsgivere indgår aftaler om mindre kontantløn og et større omfang af naturaliegoder.

Retsgrundlaget vurderes dog med Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen at være blevet klarere.

Med Ligningsrådets afgørelse er skattemyndighedernes rum for at gøre omgåelsesbetragtninger gældende i forbindelse med, at en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag, herunder fremtidige vederlagsstigninger, skal udmøntes i naturalier, under alle omstændigheder indsnævret, i hvert fald når følgende kriterier er opfyldt:

- Arbejdstagerens kontantlønnedgang skal være reel i den forstand, at den skal udgøre beregningsgrundlaget for pension, feriepenge m.v.
- Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko i forbindelse med ordningen.
- Efter Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen er det umiddelbart et krav, at arbejdstagerens kontantløn ikke med sikkerhed opreguleres med et fast beløb, hvis arbejdstageren ønsker at træde ud af ordningen.

Endvidere må lægges til grund, at arbejdsgiveren rent faktisk skal stille det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren, blandt andet således, at det er arbejdsgiveren, der skal eje godet eller være kontraktspart i forhold til udenforstående, og at arbejdstageren faktisk skal have godet til rådighed – aftalen skal udmønte sig i faktiske realiteter.

---

<sup>4</sup> Kildeskattelovens § 46, stk. 3.

*Udbredelse af personalegoder*

*Aktuel udbredelse.*

Opgørelse af udbredelsen af personalegoder er forbundet med en betydelig usikkerhed på grund af mangelfulde datakilder.

Mest udbredt i dag skønnes sundhedsforsikringer og hjemme-PC'er at være – begge i størrelsesordenen 200.000 modtagere – samt fri telefon og ADSL-forbindelser m.v. omfattende henholdsvis ca. 160.000 og 100.000 modtagere. Fri bil benyttes af ca. 90.000 personer. Herudover ydes der en lang række personalegoder indenfor bagatelgrænsen på 4.700 kr. (2003-niveau).

En væsentlig del af lønmodtagerne har i dag adgang til et vist element af frit valg mellem løndele, idet langt de fleste overenskomstområder har implementeret feriefridage, som efter eget valg kan konverteres til kontantløn. Dette gælder således også for de fleste ansatte i den offentlige sektor.

Det kan aktuelt konstateres, at såkaldte lønpakker (indeholdende elementer som f.eks. kontantløn, pension, ferie og personalegoder/naturalieydelse), ikke er udbredt i væsentligt omfang blandt danske virksomheder og typisk kun vedrører en mindre del af lønsummen.

Ordningerne er mest udbredte på det private arbejdsmarked.

*Fremtidig udbredelse.*

Det må formodes, at udbredelsen vil forøges, blandt andet efterhånden som større lønmodtagergrupper får del heri i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

En undersøgelse foretaget af Dansk Industri tyder således på, at udbredelsen af lønpakker er i markant fremgang, omend de skattemæssige konsekvenser heraf ikke umiddelbart kan vurderes med sikkerhed.

Det kan langt fra udelukkes, at der – selv inden for gældende retstilstand – sker en ganske betydelig stigning i udbredelsen. Det skyldes et betydeligt potentiale for udbredelse af lønpakker m.v., samt at ordningerne for bredbånd og sundhedsforsikringer er relativt nye og derfor kan forventes hurtigt at ville overstige det nuværende omfang, som provenuberegningerne er baseret på.

Hertil kommer, at der sandsynligvis vil komme andre nye ordninger til – bl.a. som følge af ny teknologi, og endelig kan Ligningsrådets afgørelse vedrørende bredbånd forventes at give anledning til en øget udbredelse.

Udbredelsen af ordningerne forventes mest på det private arbejdsmarked.

#### *Virkning på de offentlige finanser*

Skattebegunstigelsen af de mest udbredte personalegoder, der skattemæssigt er værdiansat lavere end markedsværdien, skønnes aktuelt til i størrelsesordenen 1 mia. kr. Heraf vedrører hovedparten provenu fra indkomstskatter og arbejdsmarkedsbidrag og en mindre del momsprovenuet.

Overgang til pengeløn i stedet for personalegoder vil således umiddelbart forøge det offentlige indtægter med i størrelsesordenen 1 mia. kr. Den nævnte virkning er samtidig et udtryk for skatteudgiften ved skattebegunstigelsen.

Det er på baggrund af den forventede vækst i udbredelsen muligt, at der på sigt vil komme et markant højere provenutab – selv hvis gældende regler fastholdes uændret. Hvis eksempelvis udbredelsen af alene sundhedsforsikringer, ADSL-forbindelser og PC-hjemmearbejdspladser stiger til et omfang af 1 mio. personer, svarende til en 4-5 dobling, vil dette øge skatteudgiften for disse tre goder med omkring 3 mia. kr., og dermed til en samlet skatteudgift for personalegoder under ét på i størrelsesordenen 4 mia. kr.

Skatteudgifter af denne størrelse vil belaste finanspolitikens holdbarhed i relation til 2010-planen.

#### *Andre lande*

Gennemgangen af, hvorledes personalegoder beskattes i en række andre lande – Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA- viser overordnet, at selv om der er tale om forskellige skattesystemer, er den grundlæggende behandling af personalegoder ens, nemlig at de skal beskattes i lighed med kontantløn, medmindre der gælder særlige skematiske regler, eller de eksplicit er fritaget for skat.

Eksempelvis er værdien af fri bil skattepligtig i alle de pågældende lande og beskattes enten ud fra markedsværdien/markedslejen eller ud fra skematiske værdiansættelsesregler. Tilsvarende gælder som hovedregel for fri bolig. For så vidt angår andre goder er der en vis variation landene imellem med hensyn til, hvilke goder der er gjort skattefrie. Det gælder f.eks. fri telefon.

I USA anvendes begrebet "cafeteria plan", der tillader ansatte at vælge bestemte skattefrie naturaliegoder, som f.eks. ulykkes- og helbredsforsikringer i stedet for pengeløn.

Bruttotrækordninger er behandlet i flere af de andre landes skattelovgivning. Enten således, at det for nogle personalegoders vedkommende udelukker skattefrihed, hvis der sker en reduktion i eksisterende løn (Tyskland) eller udvises løntilbageholdenhed (Sverige), eller ved, at reduktionen kan anvendes til fastsættelse af værdien af personalegodet (UK).

Der er dog også eksempler på, at en ordning med bruttolønnedgang accepteres. Svenske ansatte kan således betale arbejdsgiveren for rådigheden over en pc også i form af en bruttolønnedgang.

#### *Handlemodeller*

Arbejdsgruppen har med baggrund i kommissoriet ikke anbefalet nogen model, men fremlagt en række mulige modeller, som hver især indeholder forskellige fordele og ulemper, og som for hovedpartens vedkommende kræver lovændring.

Eventuelle initiativer på området vil ligeledes skulle overvejes i forhold til skattestoppet.

Den praktiske gennemførelse af flere af de nævnte modeller vil forudsætte et større analyse- og udredningsarbejde. Arbejdsgruppen har fundet, at det falder uden for rammerne af kommissoriet, herunder det tidsmæssige perspektiv, at foretage en tilbundsående analyse af hver af de nævnte modeller. Der er således alene foretaget en overordnet vurdering af modellerne.

De provenumæssige konsekvenser af modellerne er skønnet ud fra den aktuelle udbredelse af goderne. Modellernes provenumæssige virkninger spænder fra en provenugevinst på ca. 1 mia. kr. over provenuneutralitet til betydelige provenutab afhængigt af forøgelsen af udbredelsen af personalegoder som følge af ændrede regler.

Øget udbredelse vil tilsvarende forøge de provenumæssige konsekvenser af modellerne.

Arbejdsgruppen fremlægger 7 modeller, hvoraf flere kan kombineres.

De forskellige modeller er vurderet med baggrund i følgende forhold:



- **Politiske hensyn**

Bag den skattemæssige begunstigelse af visse personalegoder/naturalieydelse i form af særlige (lave) satser eller skattefrihed ligger typisk udover administrative hensyn, et ønske om at fremme bestemte formål af bredere samfundsmæssig interesse - f.eks. udbredelsen af IT i form af hjemme-pc, sundhedsbehandlinger og -forsikringer, alkoholbehandling og videreuddannelsesudgifter.

Skattemæssig værdiansættelse til markedsværdi for denne kreds af goder vil fjerne begunstigelsen.

- **Skattebasen/provenu**

Den lempeligere skattemæssige behandling af visse naturaliegoder betyder en udhuling af skattebasen, og har dermed negative konsekvenser for statens indtægter. Den skattemæssige begunstigelse kan ikke umiddelbart fjernes uden at medføre skattestigninger.

- **Forvridninger**

Den skattemæssige begunstigelse af visse naturaliegoder vil almindeligvis medføre en forvridning i forbruget, hvilket kan have negative samfundsøkonomiske konsekvenser. Ud fra en rent samfundsøkonomisk vurdering bør brugen af lempelig beskatning forbeholdes goder, hvor et øget forbrug tillægges særskilt stor samfundsøkonomisk værdi. Det kan f.eks. være frembringelse af viden, der fremmes af brug af IT.

- **Konsekvenser for arbejdsmarkedet**

Det er ønskeligt at bibeholde aftalefriheden på arbejdsmarkedet og understøtte den enkeltes mulighed for selv at vælge, hvordan lønnen sammensættes for herigennem at understøtte fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

- **Retssikkerhedshensyn**

Regelgrundlaget bør være klart, objektivt, forudberegneligt og efterprøveligt og sikre lige behandling af lige tilfælde i overensstemmelse med almindelige krav om legalitet i retsanvendelsen.

- **Administrative hensyn**

Reglerne bør være administrerbare for virksomheder, borgere og myndigheder. Herunder også når de enkelte naturaliegoder udskiftes med andre goder eller pengeløn bl.a. med henblik på at minimere antallet af konflikter mellem borgere og myndigheder. Samtidigt skal der tages hensyn til myndighedernes mulighed for kontrol.

### **Model 1. Gældende retstilstand bevares**

I denne model bevares den gældende retstilstand efter Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen uforandret. Når en række betingelser er opfyldt, har arbejdstagerne mulighed for at vælge mellem en given pengeløn eller en mindre pengeløn og en større andel af sit arbejdsvederlag i naturalier uden at blive beskattet af den oprindelige pengeløn.

Betingelserne er som udgangspunkt:

- Kontantlønsnedgangen skal være reel, hvorved efter Ligningsrådets afgørelse forstås, at lønnedgangen m.v. skal omfatte samtlige løndelev, herunder pension og feriepenge m.v.
- Der må ikke være aftalt en automatisk opregulering af lønmodtagerens kontantløn, hvis den pågældende ikke længere ønsker at oppebære det pågældende naturaliegode.
- Der skal være forbundet økonomisk risiko med ordningen for arbejdsgiveren.

Det må antages, at for så vidt angår fremadrettede aftaler om, at en del af lønmodtagerens fremtidige vederlagsstigning skal udmøntes i et naturaliegode, vil de samme kriterier gøre sig gældende.

Ud fra den aktuelle udbredelse af naturaliegoder vil denne model fortsat belaste de offentlige finanser med ca. 1 mia. kr. Det er imidlertid sandsynligt, at der på sigt vil ske en betydelig forværring af de offentlige finanser på måske 2-3 mia. kr. som følge af øget udbredelse af naturaliegoder selv med gældende regler fastholdt.

Modellen skønnes ikke at ændre skattesystemets understøttelse af fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Det gældende regelsæt er relativt komplekst med deraf følgende administrativt besvær og usikkerhed om de skattemæssige konsekvenser, hvilket kan begrænse stigningen i udbredelsen ved de kommende overenskomstforhandlinger. Med Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen vurderes retsgrundlaget dog at være blevet klarere.

## **Model 2. Forenkling af gældende regelsæt**

I denne model sker en forenkling af regelsættet, således at et eller flere af de krav, der stilles for, at lønnedgang kan betragtes som reel m.v., bortfalder. Der gives hermed større valgfrihed til at konvertere en del af penge-lønnen til naturaliegoder.

Der ændres hverken ved den gældende skattemæssige værdiansættelse af de enkelte goder, eller regelsættet vedrørende hjemme-pc-ordninger.

Det drejer sig i første række om bortfald af følgende krav, der kan udledes af den gældende retstilstand:

- Lønnedgangen skal have virkning for alle løndelev.
- Lønnen må ikke automatisk blive reguleret op, hvis godet ikke længere ønskes af arbejdstageren.
- Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko ved ordningen.

En afskaffelse af disse krav vil skabe mere klare linjer for beskattningen af personalegoder, men vil samtidigt også fjerne de skattemæssige barrierer, der kan have medvirket til at begrænse udbredelsen af naturaliegoder, herunder særligt de skattemæssigt begunstigede goder. Modellen skønnes at ville medvirke til at øge udbredelsen af naturaliegoder.

Modellen skønnes at mindske skatteindtægterne. Der er imidlertid ikke grundlag for at udarbejde et præcist skøn over de afledte virkninger for de offentlige finanser.

For hver 100.000 lønmodtagere, der får et skattebegunstigede gode, der eksempelvis beskattes 5.000 kr. under markedsværdien, reduceres skatterne med omkring ¼ mia. kr. årligt.

Udbredelsen af sådanne naturaliegoder til eksempelvis halvdelen af alle lønmodtagere vil betyde et yderligere provenutab på 3 – 3½ mia. kr. Der er således et betydeligt potentielt provenutab forbundet med at lempe og forenkle regelsættet ad denne vej, og belastningen af de offentlige finanser

vurderes at ville komme i et hurtigere tempo end i model 1 med bevarelse af gældende regler.

Forenklingen skønnes i vidt omfang at understøtte øget udbredelse af fleksible aflønningsformer på arbejdsmarkedet.

Modellen skønnes at mindske retsusikkerheden, reducere det administrative besvær og samtidigt indebære en regelforenkling.

### **Model 3. Skattemæssig værdiansættelse til markedsværdi**

I denne model kunne det lovmæssigt fastsættes, at alle personalegoder med lempelig beskatning skattemæssigt værdiansættes til deres markedsværdi.

Overgang til markedsværdi for alle naturaliegoder vil indebære øget administrativt besvær – ikke kun for skattemyndighederne, men også for lønmodtagere og arbejdsgivere. Markedsværdien kan således i praksis være vanskelig at fastsætte for en række goder, ligesom den skønsmæssige fordeling mellem erhvervmæssig og privat anvendelse kan give anledning til konflikter.

Værdiansættelse til markedsværdi af alle personalegoder skønnes at indebære en umiddelbar stigning i de offentlige indtægter på 1 mia. kr. ved aktuelt omfang af eksisterende personalegoder. Ved større udbredelse forøges skatteindtægterne.

Modellen skønnes ikke at have arbejdsmarkedspolitiske konsekvenser, men udbredelsen af lønpakker med naturaliegoder må antages at mindskes betydeligt.

Modellen vil øge retsusikkerheden i relation til spørgsmål om værdiansættelse og sontring mellem privat og erhvervmæssig anvendelse.

Værdiansættelse til markedsværdi skønnes at kunne betyde mere administrativt besvær for de involverede parter, men der sker dog samtidig en vis regelforenkling.

### **Model 4. Værdiansættelse til markedsværdi af privatorienterede personalegoder**

I en sådan model differentieres der mellem personalegoderne afhængig af, om de er helt eller overvejende privatorienterede, eller om de er karakteriseret ved at være genstand for blandet benyttelse, f.eks. fri bil, fri telefon

og datakommunikation, således at beskatningen til markedsværdi kun skærpes for de helt eller overvejende privatorienterede goder.

Modellen vil ligesom modellen med markedsværdiansættelse af alle personalegoder være besværlig at håndtere i praksis. Det vil i praksis bl.a. være vanskeligt at fastlægge afgrænsningen – hvilke naturalieydelser er helt eller overvejende privatorienterede, og hvilke der ikke er. Eksempelvis en avis eller en bil.

Modellen skønnes at indebære en skattestigning på op til 1 mia. kr. ved den aktuelle udbredelse, afhængigt af, hvor mange af goderne der vurderes at være helt eller overvejende privatorienterede.

Modellen skønnes ikke at have arbejdsmarkedspolitiske konsekvenser, men udbredelsen af lønpakker med naturaliegoder må antages at mindskes.

Modellen vil øge retsikkerheden, hvis der ikke fastsættes nogle meget firkantede rammer for, hvilke ydelser der skal anses som helt eller overvejende privatorienterede, eventuelt ved en positiv opregning af de omfattede goder i loven.

Modellen vil øge retsikkerheden i relation til spørgsmål om værdiansættelse og sondring mellem privat og erhvervsmæssig anvendelse.

Modellen vil ligesom modellen med markedsværdiansættelse indebære mere administrativt besvær, især i det omfang, at det ikke lykkes at fastsætte meget firkantede, objektive regler for hvilke goder, der skal anses som helt eller overvejende privatorienterede.

### **Model 5. Begrænsning af arbejdsgiverens fradragsret for naturaliegoder**

Som alternativ til værnsregler rettet mod lønmodtageren, kan der peges på en hel eller delvis begrænsning af arbejdsgiverens fradragsret for naturaliegoder, eventuelt i form af en positiv liste over goder, der kan gives fradrag for.

Begrænsning af fradragsretten vurderes at være mere effektiv end værnsregler rettet mod arbejdstageren, da en sådan regel er betydeligt lettere at håndhæve. Begrænsningen af fradragsretten vil imidlertid være problematisk og kunne medføre øget retsikkerhed i forhold til naturaliegoder, der både anvendes erhvervsmæssigt og privat. Samtidigt øges det administrative besvær for virksomheder og myndigheder.

Set i sammenhæng med evt. samtidige justeringer af regelsættet, der isoleret set åbner op for øget udbredelse af naturaliegoder, kan en begrænsning af fradragsretten medvirke til at begrænse de negative samfundsøkonomiske konsekvenser.

Modellen vil begrænse fordelagtigheden ved aflønning med naturaliegoder, men der vil for skattefrie naturaliegoder fortsat være incitament til en sådan aflønningsform. Modellen kan dog for andre naturaliegoder mindske tilskyndelsen til øget udbredelse og det frie valg på arbejdsmarkedet understøttes hermed ikke.

Modellen skønnes umiddelbart at kunne forøge det offentliges indtægter med op til ca. ½ mia. kr. med den aktuelle udbredelse af personalegoder, som følge af øget skattebetaling fra arbejdsgiverne. Indtægtsforøgelsen vil i sagens natur afhænge af, for hvilke goder fradragsretten beskæres, og i givet fald hvor meget fradragsretten beskæres.

#### **Model 6. Værnsregel mod konvertering af pengeløn til naturalier**

En model kunne være at indsætte en værnsregel i skattelovgivningen mod konvertering af pengeløn til naturalier.

Det vil imidlertid teknisk være yderst vanskeligt at formulere en generel værnsregel, der ikke vil være skønspræget, vilkårlig, og samtidig uden reel effekt i praksis. Dette skyldes bl.a., at myndighederne i praksis kan have vanskeligt ved at påvise eksistensen af den ikke-tilladte sammenhæng mellem naturaliegode og samlet vederlag bl.a. i forhold til personer med individuelle lønforhandlinger.

Forudsat at der kan udformes en effektiv værnsregel skønnes modellen umiddelbart at kunne forøge det offentliges indtægter med op til 1 mia. kr. med den aktuelle udbredelse af personalegoder, hvis det forudsættes, at samtlige naturaliegoder er givet mod nedgang i pengeløn.

Modellen vil hindre øget udbredelse af fleksible aflønningsformer og understøtter ikke det frie valg på arbejdsmarkedet.

Modellen skønnes at øge retsusikkerheden og give forøget administrativt besvær for alle involverede parter. Samtidigt vil regelsættet være meget vanskeligt at kontrollere for myndighederne.

### **Model 7. Model med indgreb i den frie aftaleret på arbejdsmarkedet**

Hvis man vil acceptere at gribe ind i den frie aftaleret på arbejdsmarkedet, kan der peges på en model, der fastsætter et bestemt minimumsforhold mellem kontantløn og naturaliegoder.

Indgrebet skønnes umiddelbart at kunne forøge det offentlige indtægter med op til ca. 1 mia. kr. med den aktuelle udbredelse af personalegoder, hvis det forudsættes, at naturaliegoderne konverteres til pengeløn.

Modellen har negative arbejdsmarkedspolitiske konsekvenser, og hindrer øget udbredelse af fleksible aflønningsformer og kan stå i vejen for det frie valg på arbejdsmarkedet.

Forudsat at det fremgår klart, hvordan det relative forhold mellem naturalieydelse og kontantløn skal beregnes, skønnes modellen ikke at forøge retssikkerheden. Der vil imidlertid i praksis være retssikkerhedsmæssige problemer forbundet med værdiansættelsen af en del naturaliegoder, ligesom der kan være problemer forbundet med de tilfælde, hvor en arbejdstager ikke opnår den kontantløn, der har været forventet eller forudsat.

Modellen skønnes at give anledning til forøget administrativt besvær for virksomheder, myndigheder og borgere. Der er endvidere et betydeligt kontrolproblem.

## **IV. GÆLDENDE RETSTILSTAND**

### **IV.1. Regelgrundlaget**

#### **IV.1.1. Indkomstbeskatning**

I henhold til hovedreglen, der fremgår af statsskattelovens § 4, er alle indkomster – økonomiske fordele – skattepligtige, hvad enten de fremtræder i form af penge eller i form af formuegoder af pengeværdi. Efter hovedreglen er det således skattemæssigt ligegyldigt, om medarbejderen får sit arbejdsvederlag i kontantløn eller i naturalier – det være sig i forbrugsgoder, tjenesteydelser etc. Naturalieydelse er i henhold til statsskatteloven § 4 skattepligtige med markedsværdien.

Retspraksis udviklede sig gennem årene efter statsskattelovens indførelse således, at der i væsentligt omfang blev lagt vægt på en subjektiv værdiansættelse. Ved en subjektiv værdiansættelse er det afgørende, hvad der er værdien for den enkelte modtager af en naturalieydelse (man fokuserer herved på værdien af det sparede privatforbrug for den enkelte), medens det ved en objektiv værdiansættelse er den objektive markedsværdi, der er afgørende. Folketinget ønskede at ændre dette og vedtog derfor i 1993 ligningslovens § 16.

Ligningslovens § 16, stk. 3, 1. pkt., fastslår således, at udgangspunktet for værdiansættelse af naturalieydelse m.v. er den objektive markedsværdi. Bestemmelsen fastslår dog videre, at udgangspunktet kun er gældende, hvis andet ikke følger af specialbestemmelserne. At det generelle værdiansættelsesprincip – objektiv markedsværdi – ikke finder anvendelse, hvis der i henhold til en specialbestemmelse skal anvendes en anden værdiansættelse, følger imidlertid allerede af almindelige retskildeprincipper.

Ligningslovens § 16, stk. 3-9, fastsætter en skematisk værdiansættelse af fri telefon, fri bil, sommerbolig, lystbåd og helårsbolig, der af arbejdsgiveren stilles til rådighed for arbejdstageren, idet der dog er skærpede bestemmelser for direktører og andre medarbejdere ”med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform”.

I ligningslovens § 16, stk. 3 og stk. 10-13, er der under visse betingelser vedtaget skattefrihed for rabatter på varer og tjenesteydelser som arbejdsgiveren leverer, der er skattefrihed for parkeringsplads, værdi af sparet



hjemmeforbrug til kost på en midlertidig arbejdsplads, hjemme-pc og arbejdsgiverbetalt datakommunikation.

For så vidt angår hjemme-pc m.v., er der i ligningslovens § 16, stk. 12, indarbejdet en særlig værnsregel, der sigter på de tilfælde, hvor arbejdstageren med nedgang i sin bruttoløn har kompenseret arbejdsgiveren for at få stillet pc'en til rådighed.

Muligheden for etablering af hjemme-pc er med virkning fra og med 2002 udvidet med adgang til et ligningsmæssigt fradrag (max. 3.500 kr. årligt) når arbejdstageren betaler arbejdsgiveren for at få stillet pc'en til rådighed. Betingelsen er blot, at arbejdsgiveren afholder 25 pct. af udgiften ved at stille hjemme-pc til rådighed.

Hjemme-pc-ordningen er underkastet særlig lovovervågning.

Ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt., indeholder en beløbsgrænse – den såkaldte bagatelgrænse. Herefter beskattes goder, som arbejdsgiveren i overvejende grad har ydet af hensyn til den ansattes arbejde kun, hvis den samlede værdi af disse goder fra en eller flere arbejdsgivere m.v. overstiger 4.700 kr. (i 2003). Hvis godernes samlede værdi overstiger beløbsgrænsen, beskattes hele den samlede værdi. En række goder, som f.eks. fri telefon og fri bil, beskattes uden hensyn til beløbsgrænsen og medregnes ikke ved beregningen af, om beløbsgrænsen er overskredet.

I ligningslovens § 30 er der fastsat en bestemmelse om skattefrihed for arbejdsgiverens betaling som led i virksomhedens generelle personalepolitik af behandlinger af medarbejderen ved sygdom eller ulykke, til alkoholbehandling m.v., enten som direkte betalinger eller via en forsikringsordning.

I ligningslovens § 31 er der fastsat en bestemmelse om skattefrihed for arbejdsgiverens betaling af ydelser til dækning af udgifter i forbindelse med uddannelser og kurser for medarbejderen. Dette gælder også selv om uddannelsen er en grunduddannelse eller en videreuddannelse. Skattefriheden gælder også, hvis ydelsen betales af en arbejdsløshedskasse, en pensionskasse samt en række andre udtrykkeligt nævnte enheder.

For så vidt angår medarbejderaktieordninger er der forskellige ordninger med et skattemæssigt begunstigende element.

I henhold til ligningslovens § 7 A kan arbejdstageren dels få tildelt købe- og tegningsretter med ret til aktietegning til favørkurs (favørkursaktier), dels få tildelt gratisaktier. Medarbejderen beskattes først, når aktierne sæl-

ges, og beskatningen sker som aktieavance. Ved avanceopgørelsen for gratisaktierne er anskaffelsessummen aktiernes handelsværdi ved tildelingen. Det vil sige, at den handelsværdi aktierne har på tildelingstidspunktet er helt skattefri. Der er nogle betingelser knyttet til ordningen. Tildelingen skal således være åben for alle, og for favørkursaktierne gælder, at der maksimalt kan tildeles købe- og tegningsretter til en værdi svarende til 10 pct. af medarbejderens årsløn. For gratisaktierne gælder, at der max. kan tildeles for 8.000 kr. pr. år. Ifølge lovforslag skal grænsen hæves til 20.000 kr. Selskabet har fradragsret for udgifterne.

Der er netop indført en ny ordning i ligningsloven § 7 H. Denne omfatter aktier samt købe- og tegningsretter med ret til aktietegning til favørkurs. Arbejdstageren beskattes først, når aktierne sælges, og beskatningen sker som aktieavance. Betingelsen for anvendelse af denne bestemmelse er, at aktier, købe- og tegningsretter kan tildeles inden for en værdi svarende til max. 10 pct. af medarbejderens årsløn eller der kan tildeles aktier til en værdi svarende til max. 10 pct. af medarbejderens årsløn og/eller et ubegrænset antal købe- og tegningsretter, blot udnyttelseskursen højst er 15 pct. lavere end aktiernes markedskurs. I denne ordning har selskabet ikke fradragsret for udgifterne.

Endelig findes der en bestemmelse i ligningsloven § 28 om tildeling af købe- og tegningsretter med ret til aktietegning til favørkurs. Medarbejderen beskattes først, når købe- eller tegningsretten udnyttes eller afstås. Beskatningen sker som for lønindkomst, og der svares arbejdsmarkedsbidrag af beløbet. Selskabet har fradragsret for ordningen.

Folketinget har i foråret 2003 haft hele lovkomplekset om medarbejderaktier til behandling og vedtaget et nyt sæt regler med virkning fra og med 2004.

De specialregler for værdiansættelsen af naturaliegoder, der er gennemført i lovgivningen, suppleres af skattemyndighedernes praksis, der på særlige områder fastsætter regler for ansættelser af værdien af naturalieydelse, der fraviger markedsværdien, eventuelt helt skattefritager naturalieydelsen.

Der henvises til den skematiske oversigt i bilag 2.

Samlet set er specialbestemmelserne i ligningsloven og de praksisskabte regler karakteriseret ved, at de enten fastsætter en skematisk skattemæssig værdi, som i konkrete tilfælde kan føre til en lavere beskatning af den pågældende naturalieydelse end markedsværdien, eller specialbestemmelserne gør ydelsen helt skattefri.

Årsagerne til gennemførelsen af reglerne om lavere beskatning af diverse naturalieydelse varierer, men bundet typisk i hensynet til at minimere antallet af konflikter mellem borgere og myndigheder eller hensyn til ønsket om at fremme bestemte formål, eventuelt en kombination heraf.

For en del goder gælder således, at den bagvedliggende begrundelse har været, at det pågældende gode (f.eks. telefon, avis, parkeringsplads og hjemme-pc) også anvendes erhvervsmæssigt af arbejdstageren, hvilket indebærer, at der ved skatteansættelsen skal foretages en skønsmæssig opgørelse af den erhvervsmæssige henholdsvis private anvendelse. For at opnå en enkel og ubureaukratisk ordning, der er administrerbar for såvel arbejdstagere, arbejdsgivere og skattemyndighederne, har man således valgt at fastsætte beskatningen af det pågældende gode efter skematiske regler med særlige satser, eventuelt helt fritage godet for beskatning.

For andre goder, f.eks. skattefri datakommunikation (og til dels hjemme-pc-ordningen), sundhedsbehandlinger og –forsikringer og videreuddannelsesudgifter er den lempelige værdiansættelse primært begrundet i ønsket om at fremme bestemte, ikke-skattemæssige hensyn af bredere samfundsmæssig interesse, f.eks. udbredelse af IT og bedre sundhed.

For så vidt angår Kildeskattelovens § 46, stk. 3, henvises til gennemgangen heraf i bilag 3, Juridisk analyse.

#### **IV.1.2. Arbejdsmarkedsbidrag**

For personer, der har lønindkomst, opregner arbejdsmarkedsfondslovens § 8 de former for vederlag, hvoraf der skal beregnes arbejdsmarkedsbidrag.

For vederlag i form af naturalieydelse omfatter bidragspligten værdi af kost og logi, der er beregnet på grundlag af de af Ligningsrådet fastsatte værdier for kost og logi.

Herudover omfatter bidragspligten for naturalieydelse værdi af fri bil og fri telefon. For ansatte direktører og andre medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform omfatter bidragspligten endvidere værdi af fri sommerbolig, fri lystbåd og fri helårsbolig i de tilfælde, hvor værdiansættelsen er omfattet af de skærpede regler i ligningsloven.

Endelig omfatter bidragspligten den skattemæssige værdi af aktier, tegningsret til aktier eller køberetter til aktier omfattet af ligningslovens § 16 eller § 28. Aktier/tegningsretter, hvor indkomstbeskatningen sker som aktieavance, omfattes ikke af bidragspligten.

For andre naturalieydelser skal der ikke betales arbejdsmarkedsbidrag.

For så vidt angår arbejdsgiverens indbetalinger på pensionsordninger, hvor arbejdsgiverens betaling af bidrag eller præmier er skattefri for den ansatte, er sådanne indbetalinger omfattet af bidragspligten.

#### IV.1.3. Momsmæssige aspekter

Moms er en indirekte skat. Det betyder, at der normalt ikke skal betales moms direkte fra lønmodtagere m.v. til det offentlige, men at momsen alene afregnes til det offentlige af momsregistrerede virksomheder. Det er dog ligegyldigt for den økonomiske eller reelle virkning, hvem der skal indbetale en skat eller afgift til det offentlige.

Momsregistrerede virksomheder har fradragsret for indkøb, der er erhvervsmæssige. Det vil sige, at indkøbene anvendes til at fremstille momspligtige varer og ydelser.

Der er moms på alle varer og de fleste ydelser. Det er i sagens natur alene de varer og ydelser, der er momsbelagt, der også vil kunne være det, hvis de gives til ansatte som personalegoder. Der er således ikke moms på lægeydelser. Yder en virksomhed gratis lægeydelser til ansatte er der således ikke moms herpå, men det ville der heller ikke være, hvis den ansatte havde købt lægeydelsen af egen lomme.

Som udgangspunkt kan virksomheder ikke fradrage moms af indkøb, som vedrører naturalieaf lønning af de ansatte.<sup>5</sup>

Hvis en virksomhed f.eks. indkøber en græsslåmaskine og giver den til de ansatte, vil virksomheden ikke kunne trække momsen fra, og den moms, som sælgeren af græsslåmaskinen har indbetalt til det offentlige, vil være den samme, som hvis den ansatte havde købt maskinen direkte fra sælgeren til samme pris.

I det omfang der *ikke* eller kun delvist er tale om natural aflønning, har virksomheden hel eller delvis fradragsret for moms af indkøb m.v. Fradragsretten følger som udgangspunkt det omfang, hvori varen eller ydelsen anvendes til levering af momspligtige varer eller ydelser fra virksomheden. Hvis der udelukkende er tale om anvendelse til virksomhedens formål, er der fuld fradragsret for købsmomsen.

I de tilfælde, hvor en vare eller ydelse benyttes både til fradragsberettigede formål og til virksomheden uvedkommende formål som f.eks. privatforbrug hos den ansatte, foretages et skøn over den fradragsberettigede andel,

---

<sup>5</sup> Momslovens § 42, stk. 1.

og der tages ikke hensyn til, hvorvidt virksomheden direkte eller indirekte bliver kompenseret for udgiften f.eks. via den ansattes lønning. Det kan være et praktisk spørgsmål at fastlægge delingsforholdet, der ofte sker efter en standard.<sup>6</sup>

Hovedreglen er således, at man ikke kan fjerne momsen på personalegoder m.v., der indkøbes udefra og gives til ansatte og indehaver, og at loven for at være på den sikre side har bestemt, at en række varer og ydelser skal behandles som personalegoder, også selv om der eventuelt måtte være en grad af erhvervsmæssig anvendelse.

Udover det generelle krav om, at indkøb skal være erhvervsmæssig, er der således særlige begrænsninger i virksomhedernes momsfradragsret.

Virksomhederne kan således ikke fradrage momsen vedrørende:

1. Kost til virksomhedens indehaver og personale
2. Anskaffelse og drift af bolig for virksomhedens indehaver og personale
3. Naturalaf lønning af virksomhedens personale
4. Anskaffelse og drift af vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, ferie-hjem, sommerhuse og lign. for virksomhedens personale
5. Underholdning, restaurationsydelser, repræsentation og gaver
6. Hotelophold. Dog 25 pct. fradragsret for restaurations- og hotel-ydelser
7. Anskaffelse og drift af personmotorkøretøjer, der er indrettet til befordring af ikke mere end 9 personer. Særlige regler for leasingbiler, køreskolebiler m.v.

De fleste indkøb, der foretages af virksomhederne, er helt eller delvist fradragsberettiget. Hvis varer, hvor der er opnået fradrag for momsen, bliver brugt til at fremstille varer i virksomheden, ligestilles udtagningen med salg, hvorpå der er moms. Det gælder, når udtagningen sker til privat forbrug for virksomhedens indehaver eller for dennes personale eller til andre ikke erhvervsmæssige formål.

En landmand, der forbruger mælk produceret på egen gård, og lader ansatte få mælk eller giver mælk som gave, skal således betale moms heraf. Der kan være et praktisk spørgsmål om prisen på mælken.

---

<sup>6</sup> Momslovens § 38, stk. 2.

Tidligere blev reglerne for moms af udtagning administreret konsekvent, men en tabt sag ved Landsskatteretten<sup>7</sup>, der ikke blev anket, har ændret praksis – bl.a. på kantineområdet.

Et ofte anvendt personalegode er lave priser i virksomhedens kantine. Tidligere skulle der ikke kun betales moms af salgsprisen, men også af det tilskud virksomheden gav til kantinedriften. Efter afgørelsen skal der alene betales moms af den faktiske salgspris.

I Told- og Skattestyrelsens cirkulære<sup>8</sup> om spørgsmålet slås det fast, at salgsprisen eller modværdien også omfatter arbejdsydelser eller lønreduktioner, såfremt de er direkte forbundet med kantineydelsernes priser. I så fald skal der betales moms af lønreduktionen.

Kantinemomsafgørelsen vil sandsynligvis vedrøre andre ydelser end fra kantiner. Eksempelvis hvis virksomheden har egen frisør eller egen bilvaskeordning.

Kantinemomsafgørelsen strider mod momsens systematik, men da den afspejler de bagvedliggende EU-regler i 6. momsdirektiv, kan man ikke fra dansk side ændre momsloven uden at komme i strid med direktivet. På et møde i EU's Momskomiteé den 17. juli 2001 anmodedes Kommissionen fra dansk side om så hurtigt som muligt at fremsætte et forslag til ændring af 6. momsdirektiv, således at medlemslandene fremover får tilladelse til at momse en vares fremstillingspris, når der mellem interesseforbundne parter er fastsat en kunstig lav pris. Kommissionen forventes at ville fremsætte et sådant forslag sammen med øvrige svigbekæmpende forslag i 2004.

Det er således vanskeligt at rette op på domstolsafgørelser, der måske er juridisk korrekte ud fra en mangelfuld formulering i loven, men som strider mod de politiske ønsker til momsens virkninger.

Specifikt kan anskaffelse og drift af telefoner, som anbringes med henblik på benyttelse i virksomhedens tjeneste, fradrages med halvdelen, hvis virksomheden modtager og betaler telefonregningerne. Dog kan fradragsret ikke overstige afgiften af den af virksomheden faktisk afholdte udgift.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> TfS 2000.101 LSR

<sup>8</sup> TSS, 2001-7: Tilbagebetaling af moms – kantinedrift, kaffe og te til forretningsforbindelser og andre varer og ydelser.

<sup>9</sup> Momslovens § 40, stk. 2.

Landsskatteretten har i en kendelse<sup>10</sup> bestemt, at ADSL-forbindelser skal behandles efter de almindelige regler i momsloven, og at der for telefon og ISDN-forbindelse er 50 pct. momsfradrag.

Med hensyn til bredbåndsforbindelser kan det konkluderes, at en virksomhed kan få hel eller delvis godtgørelse af momsen af bredbåndsforbindelser på grundlag af en konkret vurdering af omfanget af den erhvervsmæssige benyttelse. I særlige tilfælde kan fradragsandelen endda være 100 pct. I tilfælde, hvor medarbejderen går ned i løn for at få bredbånd, kan der dog næppe argumenteres for 100 pct. fradrag, idet der qua den omstændighed, at medarbejderen er villig til at gå ned i kontantløn for at få den pågældende bredbåndsforbindelse, må ligge en indikation af, at der (også) er privatforbrugsformål for medarbejderen i arrangementet. Der vil dog stadig kunne fradrages en andel svarende til den skønnede erhvervsmæssige anvendelse.

Skønnes den erhvervsmæssige andel eksempelvis at være 25 pct. og udgiften 5.000 kr. inkl. moms (1.000 kr.), vil virksomheden således kunne fradrage 250 kr. Dette beløb kan virksomheden beholde selv, eller den kan lade besparelsen komme den ansatte helt eller delvist til gode i form af en mindre lønnedgang, der er mere i overensstemmelse med nettoudgifterne. I begge tilfælde vil staten miste provenuet af momsen reduceret med den øgede skat heraf hos enten selskabet eller den ansatte.

I det første tilfælde skal medarbejderen gå 5.000 kr. ned i løn for at få godet stillet til rådighed, og virksomhedens besparelse er 250 kr. (Virksomhedens overskud øges alt andet lige med 250 kr., hvoraf der skal betales selskabsskat).

Hvis hele besparelsen på momsen derimod tilfalder medarbejderen, reduceres lønnedgangen til 4.750 kr., og virksomhedens nettoudgift ved at stille godet til rådighed for den ansatte bliver 0 kr., jf. eksemplet i bilag 6.

## IV.2. Ligningsrådets afgørelser om en MBA-uddannelse og bredbånd

### IV.2.1. Ligningsrådets afgørelse om en MBA-uddannelse af 21. januar 2003

Ligningsrådet har i januar 2003, dvs. før afgørelsen i bredbåndssagen, truffet en afgørelse om bindende forhåndsbesked vedrørende en arbejdsgivers betaling af 50 pct. af udgifterne ved medarbejdernes MBA-studium

---

<sup>10</sup> SKM 2003.345.LSR

ved Handelshøjskolen. Spørgsmålet og afgørelsen relaterer sig til ligningslovens § 31, hvorefter der er skattefrihed for ydelser til dækning af udgifter i forbindelse med uddannelse og kurser, når ydelserne modtages fra en arbejdsgiver m.v.

Det var nærmere i den pågældende sag oplyst af spørgeren, at arbejdsgiveren agtede at tilbyde medarbejderne, at selskabet ville dække 50 pct. af udgifterne til et MBA-studium ved Handelshøjskolen. Selskabet ville dog løbende betale 100 pct. af kursusudgifter og udgifter til bøger og materialer, men selskabet ønskede, at medarbejderen selv skulle dække 50 pct. af disse udgifter.

Medarbejdernes medfinansiering med 50 pct. af udgifterne til kursus, bøger og materiale ønskedes foretaget ved, at medarbejderen accepterede en mindre løn eller provision i den periode, studiet varede. Finansieringen af medarbejderens andel på 50 pct. ønskedes således foretaget, inden der blev trukket A-skat, AM- og SP-bidrag. Lønnedgangen ville få betydning for beregning af feriepenge m.v. Den spørgende arbejdsgiver havde opstillet forskellige varianter af måder, hvorpå medarbejdernes medfinansiering kunne struktureres. For de fleste af varianterne var det specifikt oplyst, at månedslønnen eller provisionen efter endt studium ville udgøre det samme som inden studiestart.

Det fremgik videre af de faktiske oplysninger, at såfremt medarbejderen måtte afbryde studiet uden at fuldføre, ville der ikke ske nogen efterfølgende regulering af egenbetalingen.

Ligningsrådet udtalte, at MBA-studiet var en type uddannelse, som var omfattet af skattefriheden i henhold til ligningslovens § 31, stk. 1-3, i det omfang der var tale om egentlig arbejdsgiverbetaling for uddannelsen. Selskabets dækning af den ene halvdel af udgifterne blev således betragtet som skattefri for medarbejderne.

I det omfang medarbejderne derimod selv afholdt udgiften til uddannelsen, var den del ikke omfattet af skattefriheden, som forudsætter, at udgiften afholdes af arbejdsgiveren eller af andre nærmere definerede tredjemænd. Ligningsrådet henviste til, at en finansiering af halvdelen af uddannelsesudgifterne gennem en lønreduktion i medarbejderens bruttoløn, enten i den egentlige løn eller i provisionen, måtte anses som en omgåelse af ligningslovens § 31, stk. 6. Ifølge denne bestemmelse kan uddannelsesudgifter, der ikke dækkes af en arbejdsgiver m.v., ikke fradrages ved indkomstopgørelsen, medmindre dette følger af skattelovgivningens almindelige regler.



Ligningsrådet fandt endvidere, at en sådan modregningsordning ville være i uoverensstemmelse med indeholdelsespligten af foreløbig skat efter kil-deskattelovens § 46, stk. 3.

Det bemærkes, at afgørelsen er påklaget til Landsskatteretten<sup>11</sup>.

IV.2.2. Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen af 22. april 2003  
Spørgsmålet i bredbåndssagen var, om medarbejdere, der tilsluttede sig ordningen og derved gik ned i løn med et beløb svarende til den løbende betaling til teleudbyderen, ville blive beskattet af den oprindelige løn, eller om beskatningen skulle ske på grundlag af den nedsatte løn med tillæg af fri telefon. Den sidstnævnte mulighed ville skattemæssigt være mest fordelagtig for medarbejderen.

Det skyldes dels den mindre skat af den reducerede løn, men også den omstændighed, at den skattemæssige værdi af fri telefon, som Ligningsrådet i en årrække har fastsat til 3.000 kr. årligt – uanset om arbejdsgiverens udgift er højere – kan reduceres med husstandens privat afholdte telefonudgifter. Det betyder, at en husstand, der afholder private telefonudgifter for 3.000 kr. eller mere, ikke bliver beskattet af en fri telefon eller data-kommunikation uanset størrelsen af arbejdsgiverens udgift.

Den ordning, der var til bedømmelse, indebar, at der blev etableret en bredbåndsforbindelse til den enkelte medarbejders private hjem, med direkte adgang til internettet. Der var ikke adgang til arbejdsgiverens netværk, så ligningslovens § 16, stk. 13, om skattefri datakommunikation kunne ikke finde anvendelse.<sup>12</sup> Ordningen var således omfattet af hovedbestemmelsen om beskatning af fri telefon, jf. ligningsloven § 16, stk. 3.

Medarbejderen kunne efter ordningen vælge mellem forskellige standardløsninger til priser fra ca. 4.000 kr. pr år til over 9.000 kr. pr. år. Jo større kapacitet og hurtighed, jo højere pris. Når medarbejderen, der ønskede at deltage i ordningen, havde truffet sit valg med hensyn til standardløsning, indgik arbejdsgiveren aftale med teleudbyderen om den valgte løsning, således at betalingen overfor teleudbyderen påhvilede arbejdsgiveren. Der var tale om en såkaldt flat-rate-ordning, hvor prisen var fast og uafhængig af det faktiske forbrug.

---

<sup>11</sup> Det er dog muligt, at afgørelsen ikke bliver realitetsbehandlet i Landsskatteretten, idet ToldSkat overfor Landsskatteretten har gjort gældende, at klagen indeholder nye oplysninger, der ikke forelå for Ligningsrådet. Såfremt Landsskatteretten følger indstillingen fra ToldSkat og afviser sagen fra behandling vil det medføre, at spørgeren evt. må indbringe sagen på ny for Ligningsrådet.

<sup>12</sup> Efter ligningslovens § 16, stk. 13 beskattes arbejdsgiverbetalt datakommunikation via en dataforbindelse tilsluttet en ansats computer ikke, når arbejdstageren fra sin computer har adgang til arbejdsstedets netværk.

Der blev herefter indgået aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren om reduktion af den kontante løn med et beløb svarende til den standardløsning, der var valgt. Den lavere kontante løn skulle i henhold til den ny lønaftale lægges til grund i alle henseender, f.eks. i relation til beregning af pensionsbidrag, feriepenge og overtidstillæg. Medarbejderne havde ved den årlige lønsamtale mulighed for at anmode om at udtræde af bredbåndsordningen og få dette reflekteret i den kontante løn.

Medarbejderen skulle i forbindelse med etablering af ordningen betale en oprettelsesafgift og havde mulighed for at abonnere på en særlig sikkerhedspakke. Betalingen for disse ydelser skulle ske ved træk i medarbejderens løn efter skat.

Arbejdsgiveren var ansvarlig overfor teleleverandøren for betalingen af de løbende abonnementsudgifter. Det betød, at arbejdsgiveren hæftede for betalingen i opsigelsesperioden på 6 måneder, såfremt den ansatte fratrådte uden selv at videreføre abonnementet. Arbejdsgiveren hæftede endvidere for, at det hardware, som teleleverandøren havde installeret i medarbejderens hjem, blev tilbageleveret i brugbar stand, såfremt aftalen blev opsagt, og abonnementet ikke blev videreført af den ansatte.

Ligningsrådet godkendte den pågældende ordning således, at medarbejderne alene skulle beskattes af den i forbindelse med ordningen aftalte nedsatte kontantløn og af værdi af fri telefon.

Ligningsrådet lagde herved til grund:

- 1) At den aftalte lønreduktion måtte anses som reel, da den havde generel virkning, herunder i relation til feriepenge og pensionsindbetalinger.
- 2) At lønnen i henhold til den indgåede aftale mellem medarbejderne og arbejdsgiveren ikke automatisk blev reguleret op ved ophør af ordningen.
- 3) At der var en økonomisk risiko for arbejdsgiveren i forbindelse med ordningen.

I bilag 6 er vist et regneeksempel på at få en ADSL-forbindelse i stedet for kontantløn.

## **V. GÆLDENDE RETSTILSTAND – KONKLUSION**

Den juridiske analyse af den gældende retstilstand findes i bilag 3, hvortil der henvises. Nedenfor er sammenfattet konklusionerne på arbejdsgruppens analyse.

Personalegoder er arbejdsgiverens ydelse af naturalier med et privatforbrugselement til arbejdstageren. Naturalieydelsen kan bestå i overdragelse af fysiske aktiver, adgang til brug og forbrug af fysiske aktiver, såvel som det kan være adgang til tjenesteydelser, herunder kurser, uddannelse, lægebehandling, og det kan bestå i forbrug af ikke-rørlige ting som elektronisk kommunikation m.v.

Der er sammenhæng mellem arbejdsgiverens ydelse af naturaliegoder med et privatforbrugselement og arbejdsgiverens ydelse af kontantløn til sine arbejdstagere. Både kontanter og naturalier udgør mulighed for vederlæggelse af arbejdstageren for sin arbejdsindsats for arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren giver som sådan ikke gaver til sine ansatte. Arbejdsgiverens ydelser til ansatte har enten karakter af at være ydelser til opfyldelse af arbejdstagerens konkrete aktuelle arbejdsopgaver for arbejdsgiveren, eventuelt til opfyldelse af konkrete strategiske målsætninger hos arbejdsgiveren, eller også har ydelserne et privatforbrugselement og dermed karakter af at udgøre en del af det samlede arbejdsvederlag. Der kan også være tale om en blanding, hvor begge elementer – at ydelsen er arbejdsfunktionsbestemt og ydelsen har karakter af arbejdsvederlag - i varierende grader indgår.

Når et givent naturaliegode som følge af lovgivning eller praksis beskattes under markedsværdien, vil der alt andet lige være et fælles økonomisk incitament for arbejdsgiver og arbejdstager i at lade en del af arbejdstagerens samlede vederlagsramme udmønte sig i det pågældende naturaliegode fremfor kontantløn. Herved kan der spares skat og i visse tilfælde arbejdsmarkedsbidrag og moms.

Dette gælder såvel i forbindelse med en kontantlønsnedgang, d.v.s. nedgang i en kontantløn, som arbejdstageren allerede har krav på efter sin ansættelsesaftale med arbejdsgiveren til gengæld for et naturaliegode, som

det gælder i forbindelse med, at fremtidige vederlagsstigninger udmøntes i en mindre kontantlønsfremgang. De sidstnævnte tilfælde er muligvis ikke det, der indtil nu har været fokuseret mest på, men er ikke desto mindre formentlig de tilfælde, der er mest relevante i relation til det langsigtede samfundsøkonomiske perspektiv.

Den specielle værnsregel for hjemme-pc m.v. forudsætter, at der ikke må være nogen sammenhæng mellem naturalieydelsen og arbejdstagerens samlede vederlag for at udføre sit arbejde for arbejdsgiveren.

Det er imidlertid vanskeligt at undgå denne sammenhæng. Samtidig er det i praksis vanskeligt for myndighederne at påvise sammenhængens eksistens i forhold til lønmodtagere med individuelle lønforhandlinger.

Det er endvidere ikke helt afklaret, i hvilket omfang den specielle værnsregel for hjemme-pc m.v. finder anvendelse i forhold til udmøntningen af fremtidige vederlagsstigninger i forbindelse med de kollektive overenskomstforhandlinger m.v., eller hvorvidt den finder anvendelse i relation til spørgsmålet om konverteringer mellem forskellige naturaliegoder.

Også i forbindelse med påberåbelse af, at der er tale om omgåelse af indeholdelsespligten af foreløbig skat efter kildeskatteloven<sup>13</sup> og påberåbelse af, at der er tale om omgåelse af reglerne om, at der ikke er fradrag for private udgifter efter statsskattelovens § 6, herunder udgifter til videreuddannelse i ligningslovens §31, har det været en væsentlig del af skattemyndighedernes argumentation, at der ikke må være sammenhæng mellem naturaliegoder og kontanter som arbejdsvederlag.

Myndighederne gør således gældende, at omvekslinger (konvertering) af en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag fra kontanter til naturalier diskvalificerer konverteringen, således at naturaliegodet skal behandles, som om der var tale om kontantløn med de virkninger dét får, i forhold til tilsidesættelse af de særlige bestemmelser om naturaliegodebeskatning i ligningsloven og praksis og i forhold til indeholdelsespligten i kildeskatteloven.

Det er – helt tilsvarende situationen i forhold til hjemmepc-værnsreglen – imidlertid vanskeligt at undgå nogen sammenhæng mellem naturalieydelse og arbejdstagerens samlede vederlag. Det er ligeledes også i forhold til spørgsmål om omgåelse af de nævnte bestemmelser i kildeskatteloven og statsskatteloven i praksis vanskeligt for myndighederne at påvise sammenhængens eksistens i forhold til lønmodtagere med individuelle lønforhandlinger.

---

<sup>13</sup> KSL § 46, stk. 3.

I forhold til udsagn om omgåelse af de nævnte bestemmelser vil *lex specialis*-betragtninger<sup>14</sup> ydermere lægge en begrænsning for gennemførelsen af sådanne synspunkter.

Det er usikkert, i hvilket omfang kildeskattelovens § 46, stk. 3, og argumentationen om omgåelse af statsskattelovens § 6 m.v., har betydning i forhold til arbejdsgiveres og arbejdstageres aftaler – herunder i form af kollektive overenskomster – om udmøntningen af fremtidige vederlagsstigninger i form af naturalier.

Samlet set kan det i forhold til kildeskattelovens § 46, stk. 3, og synspunkterne om omgåelse af statsskattelovens § 6 m.v. konstateres, at det er usikkert, hvorvidt disse bestemmelser udgør en hindring for arbejdstageres og arbejdsgiveres indgåelse af aftaler om mindre kontantløn og et større omfang af naturaliegoder.

Med Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen er skattemyndighedernes rum for at gøre sådanne omgængelsesbetragtninger gældende under alle omstændigheder indsnævret.

På baggrund af Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen sammenholdt med Ligningsrådets tidligere praksis om samme problemstilling, er skattemyndighederne afskåret fra at påberåbe sig omgængelsesbetragtninger i forhold til arbejdsgiverens og arbejdstagerens indgåelse af aftaler om, at en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag, herunder fremtidige vederlagsstigninger, skal udmøntes i naturalier, i hvert fald når følgende kriterier er opfyldt:

- Arbejdstageren skal gå ned i løn eller den fremtidige vederlagsstigning, der medfører en lavere kontantløn end ellers mulig uden naturaliegodet, skal være reel i den forstand, at den fremtidige kontantløn skal udgøre beregningsgrundlaget for alle ydelser, der afhænger af den løbende (kontante) lønudbetaling, f.eks. pension og feriepenge m.v.
- Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Hermed må forstås, at arbejdstagerens kontantlønsnedgang skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke er afhængig af arbejdstagerens forbrug af naturaliegodet henholdsvis udviklingen i de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille naturaliegodet til rådighed.

---

<sup>14</sup> *Lex specialis*: Hvis flere regelsæt er anvendelige på et givent forhold, går den mere specifikke regel forud for den mere generelle regel.

- Efter Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen er det umiddelbart endvidere et krav, at arbejdstagerens kontantløn ikke med sikkerhed opreguleres med et fast beløb, hvis arbejdstageren ønsker at træde ud af ordningen.

Derudover må lægges til grund, at arbejdsgiveren rent faktisk skal have stillet det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren. Heraf følger bl.a., at det således er arbejdsgiveren, der skal være ejer af bilen, eller arbejdsgiveren der skal have indgået aftale med de udenforstående kontraktparter, f.eks. leasingselskab, teleudbyder<sup>15</sup>, forsikringselskab etc. Tillige følger heraf, at arbejdstageren faktisk skal have godet til rådighed – aftalen skal udmønte sig i faktiske realiteter.

Udover de nævnte kriterier, der direkte berøres i Ligningsrådets bredbåndsafgørelse, kan der eventuelt tillige fortsat hentes en vis vejledning i Ligningsrådets afgørelser fra sidst i 1990'erne om kontantlønsnedgange i forbindelse med etablering af hjemme-pc-ordninger. Heraf kan man formentlig uddrage i hvert fald følgende yderligere kriterier:

- Der er tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager; det må lægges til grund, at aftaler indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer på vegne af den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager falder inden for rammerne heraf.
- Arbejdstageren skal have mulighed for – eventuelt med et rimeligt varsel og/eller i forbindelse med årlige lønforhandlinger m.v. – at træde ud af ordningen.

Disse kriterier blev ikke eksplicit nævnt i Ligningsrådets afgørelse, men må anses som relativt elementære, og de var rent faktisk opfyldt i sagen om bredbånd efter de fremlagte oplysninger.

---

<sup>15</sup> Præcis i forhold til fri telefon kan dette kriterium dog ikke opretholdes som følge af bestemmelsen i LL § 16, stk. 3, nr. 3 om definitionen af fri telefon. Ved fri telefon forstås, at en telefon enten er oprettet i arbejdsgiverens navn, eller at arbejdsgiveren fuldstændigt eller op til et bestemt beløb betaler eller refunderer den skattepligtiges telefonudgifter.

## **VI. HVAD GØR MAN I ANDRE LANDE? – KONKLUSION**

I bilag 4 findes en summarisk gennemgang af, hvordan personalegoder beskattes i en række udvalgte lande (Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA). Gennemgangen viser overordnet, at selv om der er tale om lande med forskellige skattesystemer, er den grundlæggende behandling af personalegoder éns, nemlig at de skal beskattes i lighed med kontantløn, medmindre der gælder særlige skematiske regler, eller de eksplicit er fritaget for skat.

Eksempelvis er værdien af fri bil skattepligtig i alle de pågældende lande og beskattes enten ud fra markedsværdien/markedslejen eller ud fra skematiske værdiansættelsesregler. Tilsvarende gælder som hovedregel for fri bolig. Dataudstyr stillet til rådighed af arbejdsgiveren er skattefrit i Sverige, Norge og Tyskland.

For så vidt angår andre goder er der en vis variation landene imellem med hensyn til, hvilke goder der er gjort skattefrie. Det gælder f.eks. fri telefon og pasning af ansattes børn.

I USA er de fleste personalegoder ikke skattefrie, hvis de ansatte i stedet kan vælge at få ekstra løn eller beskattede goder. Bestemte skattefrie ”kvalificerede” goder kan dog indgå i en såkaldt ”cafeteria plan”, hvor skattefriheden ikke bortfalder, selv om den ansatte i stedet vælger at få løn eller beskattede goder. Planen skal være skriftlig. De ”kvalificerede” goder omfatter bl.a. ulykkes- og helbredsforsikringer eller tilsvarende ordninger med direkte betaling af udgifterne samt pasnings- eller plejeordninger for børn eller voksne, som den ansatte har forsørgelsespligt overfor.

Det fremgår ikke af de foreliggende oplysninger, hvordan det kontrolleres, at der ikke kan vælges løn frem for skattefrie goder.

Bruttotrækordninger er behandlet i flere af de andre landes skattelovgivning. Enten således, at det for nogle personalegoders vedkommende udelukker skattefrihed, hvis der sker en reduktion i eksisterende løn (Tyskland) eller udvises løntilbageholdenhed (Sverige), eller reduktionen kan anvendes til fastsættelse af værdien af personalegodet (UK).

Der er dog også eksempler på, at en ordning med bruttolønning accepteres. Svenske ansatte kan således betale arbejdsgiveren for rådigheden over en pc også i form af en bruttolønsnedgang.

I nedenstående oversigt er angivet den overordnede skattemæssige behandling af en række udvalgte goder:



**Beskatning af personalegoder i udvalgte lande.**

Personalegode	Danmark	Sverige	Norge	Tyskland	Storbritannien	USA
Bil	Skattepligtig, skematisk værdiansættelse	Skattepligtig, skematisk værdiansættelse	Skattepligtig, skematisk værdiansættelse	Skattepligtig, markedsværdi eller skematisk værdiansættelse	Skattepligtig, skematisk værdiansættelse (ud fra listepriis og CO2-emission)	Skattepligtig, markedsværdi eller skematisk værdiansættelse
Bolig	Skattepligtig, markedsleje eller skematisk værdiansættelse	Skattepligtig, skematisk værdiansættelse (beregnet ud fra gennemsnitshusleje)	Skattepligtig, markedsværdi	Skattepligtig, markedsværdi	Skattepligtig, (U: hvis af hensyn til arbejdet) Markedsværdi	Skattepligtig, (U: hvis i virksomheden og af hensyn til arbejdet), markedsværdi
Telefon	Skattepligtig, skematisk værdiansættelse	Skattepligtig, markedsværdi	Skattefri (visse grænser)	Skattefri	Mobiltelefon inkl. abonn. stillet til rådighed af arb.giveren er skattefri	Ingen oplysninger
Dataudstyr	Skattefri	Skattefri	Skattefri	Skattefri	Skattepligtig af 20 pct.. af markedsværdien p.a, dog skattefri fsv angår de første 500 £ af værdien.	Ingen oplysninger
Børnepasning.	Skattepligtig	Skattepligtig	Skattefri (visse grænser/betingelser)	Skattefri	Skattepligtig, U: børnepasningsfaciliteter i lokaler stillet til rådighed af arbejdsgiveren	Skattepligtig, U: visse pasningsordninger, der gør det muligt for den ansatte at arbejde (max. 5000 \$ p.a.)

Anm.: U: undtaget

## **VII. PERSONALEGODERS BETYDNING FOR ARBEJDSMARKEDET OG SAMFUNDSØKONOMIEN**

### **VII.1. Arbejdsmarkedet**

Dette afsnit belyser udbredelsen af personalegoder og tendenser herfor. Udover ændringer i skatteregler og i skattemyndighedernes praksis (f.eks. i medfør af bredbåndsafgørelsen) kan en mulig drivkraft bag en større udbredelse være de såkaldte lønpakker, som tillader et valg mellem forskellige løndelev, herunder personalegoder.

#### **VII.1.1. Lønpakkebegrebet**

Lønpakker er et udtryk for større valgfrihed blandt lønmodtagerne i aflønningen af deres arbejdskraft. En lønpakke kan bestå af forskellige løndelev som f.eks. kontantløn, pension og ferie, men kan også indeholde adgang til andre former for personalegoder/naturaliegoder.

Hvor meget den valgfrie del af den samlede aflønning må udgøre, afhænger af konkrete aftaler både på overenskomstområdet og på den lokale arbejdsplads.

Lønpakker omtales i andre sammenhænge også som frit-valgs ordninger, fleksible benefits, lønbuffer'er, lønkataloger eller som total rewards.

For så vidt er store dele af det danske arbejdsmarked i dag omfattet af en form for frit-valgs ordning, idet feriefridage kan konverteres til kontantløn.

En fleksibel lønpakke involverer ikke nødvendigvis kontantlønsnedgang til fordel for øvrige aflønningsdelev, idet den valgfrie del kan være fastsat i forhold til stigningen i den samlede, aftalte lønramme. Kun såfremt rammen for den fleksible lønpakke overstiger den samlede lønfremgang, kan lønpakken medføre en form for nedgang i forhold til det eksisterende kontantlønsniveau.

Lønpakkerne er attraktive, idet de tilbyder fordele til både arbejdstager og arbejdsgiver.

For *arbejdstageren* giver lønpakkerne en større individuel frihed i forbrugsvalget mellem kontantløn, fritid, fremtidig pension og andre typer goder. Ud over forskellig skattemæssig behandling af lønpakkeelementerne her og nu repræsenterer muligheden for at disponere løndelene forskelligt over tid også en værdi for arbejdstageren. Fleksible løndele tillader en bedre tilpasning til forskellige faser i arbejdslivet, hvor der på visse tidspunkter f.eks. er ønske om mere fritid, og på andre tidspunkter om større disponibel indkomst.

For *arbejdsgiveren* spiller lønpakkerne en rolle i forhold til at gøre virksomheden attraktiv for de ansatte - både i form af fastholdelse af allerede beskæftigede og i forhold til rekruttering af nye medarbejdere. Frit-valgsordningerne kan desuden påvirke medarbejdernes motivation i jobbet og i højere grad få dem til at identificere sig med virksomheden til gavn for virksomhedens indtjening. Samtidig kan lønpakker introducere og understøtte nye måder at arbejde på og virke som et effektivt styringsredskab. Trods administrationsomkostninger og eventuel omkostningsneutralitet i forhold til lønudgifterne kan lønpakkerne udgøre et konkurrenceparameter for virksomheden.

Tesen bag lønpakker er at anvende lønkronerne der, hvor de skaber størst medarbejdstilfredshed og størst indtjening for virksomheden.

I en lønforhandlingssituation kan forhandlingsparterne derfor have sammenfaldende interesser i forhold til udbredelsen af lønpakker.

### VII.1.2. Frit-valg i overenskomster

Der er i overenskomst-mæssig sammenhæng intet til hinder for udbredelsen af lønpakker, såfremt arbejdsmarkedets parter måtte have interesse i at aftale sig frem til det. Lønpakker er så småt ved at indfinde sig i de senest indgåede overenskomster. Størstedelen af arbejdsmarkedet skal indgå nye overenskomster i foråret 2004, når den nuværende 4-årige aftale udløber.

Det mest kendte overenskomstområde med lønpakker er slagteriområdet, som i foråret 2003 indgik en 1-årig overenskomst, hvoraf en del af lønstigningen var lagt ud til et valg mellem løn, pension og fritid<sup>16</sup>. Aftalen

---

<sup>16</sup> Jf. LO valgte tæt på halvdelen af slagteriarbejderne at bruge den valgfrie del alene på mere ferie. Det næstmest populære valg var ren løn, som knap 37 pct. valgte. Kun 1,6 pct. valgte at anvende det hele på mere pension. De resterende knap 13 pct. valgte forskellige kombinationer af pakken med løn og fridage som den mest udbredte kombination.

var historisk for så vidt, at der for første gang blev givet en individuel ret til at vælge mellem forskellige løndelev. Der findes også frit-valgsordninger på andre områder, men her kræves som udgangspunkt, at lønmodtagerens valg godkendes af de lokale parter, dvs. af arbejdsgiveren og den lokale tillidsmand. Dette forhold kan ændres ved de kommende overenskomstforhandlinger.

I princippet kan de lokale parter aftale at lægge væsentlige dele af den samlede aflønning ud til frit-valg for lønmodtageren. Dog kan de i Ferieloven fastsætte feriedage samt de i overenskomsterne fastsætte pensionsbidrag ikke konverteres til andre løndelev.

Overenskomsterne udgør således ikke i sig selv en egentlig hindring for at aftale kontantlønsnedgang, så længe det er i overensstemmelse med de lokale parter. Alle faggrupper har i princippet adgang til at vælge mellem forskellige løndelev inden for forholdsvis brede rammer.

For visse grupper af lønmodtagere er det vanskeligt at aftale en kontantlønsnedgang, der har effekt for samtlige løndelev. For tjenestemænd har en kontantlønsnedgang typisk ikke pensionsmæssige konsekvenser.

### VII.1.3. Udbredelsen af personalegoder

Der findes en del oplysninger om personalegoder i skattestatistikken, hvor datakilden primært er oplysningssedlen, som udfyldes af arbejdsgiveren.

Oplysningerne på oplysningssedlen omfatter kun skattepligtige personalegoder, og har yderligere den svaghed, at de ikke indbefatter de korrektioner, som lønmodtageren kan foretage på grund af hel eller delvis egenbetaling. Det drejer sig eksempelvis om fri telefon, hvor private udgifter til telefoni kan modregnes via selvangivelsen.

Denne modregning medfører yderligere usikkerhedsmomenter, da modregningen typisk sker via samlefelter på selvangivelsen sammen med andre oplysninger.

Herudover kunne skatteoplysninger på virksomhedsniveau være en mulig datakilde. Disse rummer dog ikke særligt detaljerede oplysninger, og der kan ikke herfra udtrages oplysninger om sammensætningen af lønudgifter.

Det er også undersøgt om der via lønstatistik kan udtrages informationer om udbredelsen af personalegoder.

I Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik indgår de A-indkomstskattepligtige personalegoder fri bil og fri kost og logi, men er ikke specificeret ud på de enkelte goder. I 2002 udgjorde personalegoderne efter denne definition ca. 0,3 pct. af arbejdsgivernes samlede lønomkostning pr. time.

Danmarks Statistik udarbejder lønstatistik for både den private sektor, staten samt amter og kommuner. Oplysningerne baserer sig på input fra oplysningssedlerne, og omfatter alene personalegoder, der er A-indkomst.

Lønstatistikken kan således ikke bidrage med oplysninger, der ikke kan genfindes via oplysningssedlen.

For personalegoder, der ikke eksplicit indgår i skattestatistikken, er eneste tilgang typisk oplysninger fra udbyderne af goderne. Det drejer sig primært om sundhedsforsikringer, der er skattefritaget og derfor ikke registreres i skattemyndighedernes registre. Erfaringen viser dog, at disse oplysninger ikke altid er konsistente, og ikke fyldestgørende for fuldt ud dækkende beskrivelser, men er dog i fravær af andre oplysninger vigtige.

Center for Ledelse<sup>17</sup> har foretaget en spørgeskemaundersøgelse<sup>18</sup> om udbredelsen af personalegoder i bred forstand blandt sine medlemmer. Spørgeskemaundersøgelsen er ikke repræsentativ, da medlemmerne af Center for Ledelse typisk er store virksomheder med mange ansatte. De rapporterede resultater er kun givet på virksomhedsplan, og der kan derfor ikke ud fra undersøgelsen umiddelbart uddrages, hvor mange personer, der har de enkelte personalegoder.

Det kan dog ud fra rapporten aflæses, hvilke tendenser, der er indenfor udbredelsen af personalegoder, ligesom rapporten giver indblik i, hvilke personalegrupper, der typisk tilgodeses ved tildelingen af de forskellige personalegoder.

Overordnet set er det typiske, at personalegoderne primært gives til de øverste lag i organisationen, dvs. direktion, og højere funktionærer, og meget i rapporten tyder på, at der ved uddelingen af personalegoder skeles til bagatelgrænsen på 4.700 kr., således at der typisk ydes en række mindre personalegoder, der kan rummes under grænsen.

I nedenstående tabel er sammenfattet de foreliggende statistiske oplysninger udbredelsen af personalegoder fra de tilgængelige kilder.

---

<sup>17</sup> Center for Ledelse er en offentlig/privat organisation for ledelsesudvikling

<sup>18</sup> Personalegoder 2002/03

**Tabel 1. Den aktuelle udbredelse af personalegoder.**

Gode:	Antal personer	Gns. beløb Kr.	Samlet beløb Mio.kr.
<b>Oplysninger fra oplysningssedlen vedr. indkomståret 2002:</b>			
<b>A-indkomst:</b>			
Fri bil	89.222	47.250	4.216
Fri kost og logi (landbrugsmedhjælpere mv.)	17.472	4.690	82
<b>B-indkomst:</b>			
Fri helårsbolig	5.251	23.565	124
Fri sommerbolig	12.409	1.825	23
Fri lystbåd	37	78	0
Fri tv-licens	1.628	2.265	4
Fri telefon	163.636	2.390	391
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemmepc-ordning (fradrag, max. 3.500 kr.)	4.025	905	4
Aktiekøbsretter, LL §28	991	69.300	69
<b>Felter hvor beløb ikke indberettes:</b>			
Personalelån	1.200	-	-
Fri sommerbolig i udlandet	1.144	-	-
Frikort til offentlig befordring	32.508	-	-
<b>Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:</b>			
Sundhedsforsikring	235.000	1.500	350
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk	100.000	6.000	600
PC-hjemmearbejdsplads	200.000	3.500	700
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	25.000	4.000	100

I bilag 5 er nærmere redegjort for skønnene vedrørende de personalegoder, der ikke kan aflæses af oplysningssedlen.

Den beløbsmæssigt største post på oplysningssedlen er fri bil, hvor den gennemsnitlige skattemæssige værdi udgør ca. 47.000 kr., mens fri telefon er mest udbredt med ca. 163.500 modtagere med en gennemsnitlig værdi på ca. 2.400 kr.

Herudover skønnes også sundhedsforsikringer at være meget udbredt med ca. 235.000 modtagere, og der er formentligt et stort potentiale for større udbredelse.

Hjemme-pc'er og ADSL-forbindelser omfattende henholdsvis 200.000 og 100.000 modtagere er andre store grupper. Fri bil benyttes af ca. 90.000 personer. Herudover ydes der en lang række personalegoder indenfor bagatelgrænsen på 4.700 kr. (2003-niveau).

Det kan ikke ud fra ovenstående umiddelbart konkluderes, hvor mange personer, der har en eller anden form for personalegode, da det ikke fremgår om en person har modtaget en eller flere former for personalegoder.

Det er dog klart, at personalegoder i en eller anden form allerede i dag har stor udbredelse – mest på det private arbejdsmarked – og med en formodet større udbredelse i forbindelse med forårets overenskomstforhandlinger, vil personalegoder være et relativt hyppigt forekommende lønelement for store grupper af lønmodtagere.

Det kan langt fra udelukkes, at der – selv inden for gældende retstilstand – sker en ganske betydelig stigning i udbredelsen. Det skyldes et betydeligt potentiale for udbredelse af lønpakker m.v., samt at ordningerne for bredbånd og sundhedsforsikringer er relativt nye og derfor kan forventes hurtigt at ville overstige det nuværende omfang, som provenuberegningerne er baseret på.

Hertil kommer, at der sandsynligvis vil komme andre nye ordninger til – bl.a. som følge af ny teknologi, og endelig kan Ligningsrådets afgørelse vedrørende bredbånd forventes at give anledning til en øget udbredelse.

Udbredelsen af ordningerne forventes mest på det private arbejdsmarked.

#### VII.1.4. Udbredelsen af lønpakker

Umiddelbart har en væsentlig del af lønmodtagerne i dag adgang til et vist element af frit-valg mellem løndelev, idet langt de fleste overenskomstområder har implementeret feriefridage, som efter eget valg kan konverteres til kontantløn. Dette gælder således også for de fleste ansatte i den offentlige sektor.

Samtidig kan overarbejde indebære valget mellem afspadsering eller ekstraordinær kontantlønsafregning.

Der findes ikke nogen samlet oversigt over eller undersøgelse af udbredelsen af fleksible lønpakker. Deloitte & Touche skønnede i foråret 2003, at

omkring 30-40 større danske virksomheder i dag benytter sig af fleksible lønpakker<sup>19</sup>. Fleksible lønpakkeordninger vil kræve en del administration, som primært er tilgængelig i større virksomheder.

Ifølge Dansk Industri (DI) har idéen om valgfrihed vundet gehør i de danske virksomheder. I efteråret 2002 gennemførte DI en undersøgelse om emnet blandt 50 industriarbejdspladser, der repræsenterer 70.000 ansatte inden for fremstillings- og servicevirksomhed. Undersøgelsen er ikke repræsentativ for det danske arbejdsmarked, men kan afspejle en tendens, der kan brede sig fra større til mindre virksomheder og øvrige brancher.

I henhold til undersøgelsen har de fleksible kompensationspakker især vundet udbredelse blandt ledere, men i løbet af de kommende par år er det forventningen, at ordningerne også udbredes til øvrige kvalifikationsniveauer, jf. tabel 2.

**Tabel 2. Har medarbejderne mulighed for at vælge sammensætningen af egen total reward pakke?**

	Slet ikke		I mindre grad		I nogen grad		I høj grad	
	2002	2005	2002	2005	2002	2005	2002	2005
	Pct.							
Ledende funktionærer	40,0	0,0	41,8	14,6	10,9	49,1	3,6	27,3
Funktionærer på højt niveau	68,5	0,0	31,5	32,7	0,0	43,6	0,0	14,6
Øvrige funktionærer	85,5	10,9	12,7	40,0	0,0	30,9	0,0	9,1
Timelønnede	96,1	33,3	7,8	45,1	0,0	15,7	0,0	2,0

Kilde: Dansk Industri.

Baseret på de mest kendte virksomhedseksempler kan det indtil videre konstateres, at lønpakker endnu ikke er udbredt i væsentligt omfang blandt danske virksomheder, og typisk kun vedrører en mindre del af den samlede lønsum. Oftest svarer den valgfrie del til en vis andel af en kommende, aftalt lønstigningstakt.

---

<sup>19</sup> Børsen d. 7. april 2003.



Nedenfor er vist forskellige eksempler på private virksomheder og overenskomstområder, hvor fleksible lønpakker er introduceret.

**Eksempler på lønpakker på virksomheds- eller brancheniveau**

Virksomhed /branche	Antal ansatte	Lønpakkeelementer	Omfang
Slagteriarbejdere	11.000	Frit valg mellem løn, pension og fritid	2,7 pct. af den ferieberettigede lønsum (heraf kommer 1,4 pct. fra fremtidige lønstigninger og 1,3 pct. fra tidligere feriedage)
KPMG	1.400	Flexible benefits som f.eks. varm aftensmad, børnepasning, massage, healthcare, kurser, forsikring- og pensionsordninger.	Op til 10 pct. af lønsummen
Coca Cola	100	"My Choice", der via et point-system giver adgang til pension, fri bil, aviser, ADSL, hjemme-pc, personlig udvikling, medlemskaber af forskellige foreninger, massage, fitness, babysitter, hjemmeservice, firmaets merchandise samt bus- og S-togs kort	3 pct. af lønsummen.
HK forbundet	Alle forbundets ansatte	Ekstra lønudbetaling omkring sommerferie eller jul, ekstra pension og et vist omfang af feriefridage til konvertering.	En vis del af den aftalte lønstigning kan vælges fleksibelt en gang årligt.
Forsikringsmedarbejdere	10.000	Overenskomst tillader individuelle lønforhandlinger. Dog må den enkelte ikke nedsætte eget pensionsbidrag.	
Finansforbundet	50.000	Bl.a. Nordea med 10.000 ansatte vil fremover introducere lønpakker, hvor lønkroner kan omsættes til bredbånd, fri telefon, fri avis og supplerende forsikringer.	1,5 pct. af lønsummen de kommende to år

Kilder: Børsen, LO, DA, HK, KPMG

For flere af aftalerne gælder, at de er af forholdsvis ny karakter og stadig på forsøgsbasis. For bl.a. finanssektorens vedkommende er lønpakkerne ikke nærmere konkretiseret på nuværende tidspunkt.

I rapporten fra Center for Ledelse er lønpakker også behandlet. I undersøgelsen fra 2003 er det 10 eller ca. 4 pct. af virksomhederne, der tilbyder lønpakker med fleksibel sammensætning af kompensationspakker, dvs. valgfri sammensætning af en række personalegoder.

De dominerende goder, der indgår i pakkerne er firmabil, ekstra pensionsindbetaling og ekstra fri/feriedage.

#### VII.1.5. Implikationer for arbejdsmarkedet

Lønpakker, der tilgodeser individuelle ønsker i aflønningen, forstærker en tendens til decentralisering af løndannelsen og øvrige overenskomstemmer, som længe har været undervejs.

Decentraliseringen indebærer et opgør med den kollektive aflønningsform og kollektive kontantlønsfremgang og betyder et yderligere skridt væk fra anciennitetsbåren løndannelse.

Kombineret med værdien af indflydelse på egen aflønning kan de fleksible lønpakker medvirke til at øge mobiliteten på arbejdsmarkedet – både fagligt og geografisk – og medvirke til et mere effektivt jobmatch.

I det omfang at forskellige sektorer og brancher ikke åbner op for konkurrence på aflønningsvalget, kan det påvirke branchens rekrutteringsmuligheder. Eksempelvis kan en øget udbredelse af lønpakker på det private arbejdsmarked gøre det vanskeligere at rekruttere til den offentlige sektor.

En større individualisering kan rejse arbejdsretlige spørgsmål i forhold til beskyttelsen af den enkelte arbejdstager i forhold til det réelt frivillige i forbindelse med f.eks. kontantlønsnedgang i perioder med økonomisk afmatning i virksomheden.

Registreringsmæssigt kan en øget udbredelse af lønpakker få indflydelse på lønstatistikkerne, da de som tidligere nævnt kun medtager visse former for personalegoder. Såfremt lønudviklingen, som den fremgår af lønstatistikkerne, fjerner sig fra arbejdsgivernes samlede udgifter til aflønning af arbejdskraften, vil statistikken i mindre grad være i stand til at afsløre pres på arbejdsmarkedet og eventuelle flaskehalse. Derved mister statistikken relevans som pejlemærke for temperaturen på arbejdsmarkedet.

Øget, ikke-registreret aflønning vil desuden smitte af på niveauet for overførselsindkomster, idet de årligt opjusteres i forhold til den såkaldte satsreguleringsprocent, der beregnes på baggrund af de årlige lønstigningstakter.

De fleksible lønpakker kan desuden ventes at få afgørende indflydelse på arbejdstiden, jf. bl.a. slagteriarbejdernes valg. Det påvirker det effektive arbejdsudbud og kan i sig selv have betydning for potentialet for økonomisk vækst. Effekten på arbejdstiden må forventes domineret af mere ferie, selv om der også kan forekomme en positiv effekt i det omfang, at øvrige løndelev ud over kontantløn muliggør en lavere samlet beskatning, og gør det attraktivt at udbyde flere arbejdstimer.

Den differentierede beskatning af forskellige løndelev indebærer i sig selv en forvriddning i valget mellem kontantløn, fritid, pension og øvrige personalegoder, der kan smitte af på incitamenterne til at udbyde arbejdskraft.

## VII.2. Samfundsøkonomiske aspekter

### VII.2.1. Forvriddninger i forbruget

Ved at tillade lempeligere beskatning af visse personalegoder fremmes udbredelsen af disse goder, hvilket isoleret set kan have positive virkninger, men som samtidig er forbundet med samfundsøkonomiske omkostninger. Disse omkostninger bør indgå i de generelle overvejelser om beskatningen af personalegoder og skatteudgifter i det hele taget.

Udbredelsen af skattebegunstigede personalegoder betyder, at en del arbejdstagere forbruger et bestemt gode (f.eks. bredbånd), som ellers ikke ville være anskaffet i fravær af skattebegunstigelsen. Forbruget af de begunstigede personalegoder tillægges derfor en værdi, som er *mindre* end det forbrugeren normalt ville skulle betale, og som afspejler omkostningerne (ressourceforbrug) ved at frembringe godet. Denne ændrede forbrugssammensætning har derfor nogle negative afledte virkninger (såkaldt forbrugsforvriddning), idet forbrugeren selv ville have sammensat forbruget anderledes, hvis skattebegunstigelsen ikke havde været der.

En del arbejdstagere må dog forventes at ville forbruge personalegodet *uden* skattebegunstigelse. I dette tilfælde medfører begunstigelsen ingen adfærdsændring, men belaster de offentlige finanser i form af mindre betalt indkomstskat. For at begrunde en skattelempelse af et givent personalegode, er det derfor en nødvendig betingelse, at den udformes på en måde, så den leder til en betydelig grad af adfærdsændring. Dette er imidlertid ikke en tilstrækkelig betingelse for, at en lempelig personalegodebeskatning er ønskelig.

Da en ændret forbrugssammensætning som nævnt har umiddelbare omkostninger hos forbrugeren af personalegodet, bør brugen af lempelig beskatning af personalegoder forbeholdes goder, hvor et øget forbrug tillægges særskilt stor samfundsøkonomisk værdi. Det kan være frembringelse af viden, som kommer virksomheden og kollegerne til gavn, som f.eks. fremme brugen af IT. Det kan også være et forbrug, der nedbringer omkostningerne for samfundet, som eksempelvis udbredelse af (effektiv) alkoholbehandling.<sup>20</sup>

### VII.2.2. Virkning på de offentlige finanser

I regneeksemplet nedenfor er til illustration vist virkningen for arbejdsgiveren, lønmodtageren og skatten, når 5.000 kr. af en ekstra pengeløn på 20.000 kr. konverteres til et naturaliegode, som skattemæssigt værdisættes til henholdsvis markedsværdien (5.000 kr.), lavere end markedsværdien (3.000 kr.) og helt skattefrit. Det forudsættes i eksemplet, at der ikke er nogen erhvervsmæssig anvendelse af naturaliegodet, men kun en rent privat anvendelse, og at godet er belagt med arbejdsmarkedsbidrag. Den rent private anvendelse forudsættes at indebære, at arbejdsgiveren ikke har fradragsret for evt. moms på godet. Hvis det alternativt forudsættes, at arbejdsgiveren kan fradrage en del af momsen på naturaliegodet, kan den økonomiske fordel ved at give en del af lønnen som personalegode øges, hvilken kan medføre en nedgang i det offentlige indtægter.

Når den skattemæssige værdi er lig markedsværdien på de 5.000 kr., er der ingen fordel ved at modtage en del af lønnen som naturaliegode. Ved en skattemæssig værdi på 3.000 kr. øges lønmodtagerens rådighedsbeløb med 1.259 kr. svarende til skattebesparelsen af de 2.000 kr., som godet er værdisat under markedsværdien.

Hvis godet er skattefrit, er fordelene for lønmodtagerne på 3.146 kr., svarende til skatteværdien af 5.000 kr. Udgiften for arbejdsgiveren er i alle situationer 20.000 kr. (før skat).

---

<sup>20</sup> Der kan dog være andre specifikke forhold, der kan være med til at begrunde en lempelig beskatning af et bestemt personalegode. Hvis der eksempelvis er begrænset konkurrence på et bestemt marked vil prisen på godet kunne være betydeligt over de marginale omkostninger ved at producere godet. Hvis prisen tilmed overstiger den værdi forbrugeren tillægger det, udebliver forbruget, selvom værdien af godet for forbrugeren overstiger omkostningerne ved at frembringe godet, og et øget forbrug af godet derfor alt andet lige ville være ønskeligt.

<b>Eksempel på virkning af at ekstra pengeløn konverteres til personalegode. Topskatteyder.</b>				
	Eksempel 1	Eksempel 2	Eksempel 3	Eksempel 4
	Ingen personalegoder	Personalegode værdisættes skattemæssigt:		
		Til markeds-værdi	Under mar-kedsværdi	Skattefrit
<b>Udgift for arbejdsgiver:</b>	Kr.			
Lønudgift	20.000	15.000	15.000	15.000
Udgift til personalegode	0	5.000	5.000	5.000
<i>Samlet udgift for arbejdsgiver</i>	<i>20.000</i>	<i>20.000</i>	<i>20.000</i>	<i>20.000</i>
<b>Lønmodtager:</b>				
Lønindkomst	20.000	15.000	15.000	15.000
Skattemæssig værdi af personalegode	0	5.000	3.000	0
Til beskatning	20.000	20.000	18.000	15.000
AMBI	1.600	1.600	1.440	1.200
Skat (59,7 pct.)	10.985	10.985	9.886	8.239
Udbetalt kontant	7.415	2.415	3.674	5.561
Værdi af personalegode	0	5.000	5.000	5.000
<i>I alt til rådighed for lønmodtageren</i>	<i>7.415</i>	<i>7.415</i>	<i>8.674</i>	<i>10.561</i>
<b>Det offentlige:</b>				
Samlet skat m.v.	12.585	12.585	11.326	9.439
<i>Ændring i forhold til ren pengeløn</i>	<i>-</i>	<i>0</i>	<i>÷ 1.259</i>	<i>÷ 3.146</i>

I nedenstående tabel 3 er skønnet over den umiddelbare virkning på de offentlige finanser af udvalgte personalegoder, der dels skønnes skattemæssigt at være værdiansat lavere end markedsværdien, dels har forholdsmæssig stor udbredelse. Der er ikke inddraget afledte effekter.

Den underliggende forudsætning er, at personalegodets skønnede markedsværdi erstatter en dertil svarende udbetaling af kontantløn. Virkningen på de offentlige finanser findes herefter som forskellen mellem skatten af denne pengeløn og den (eventuelle) skat, som rent faktisk betales af personalegodet, jf. det foregående eksempel. I princippet kan nedgangen i pengeløn sagtens afvige fra markedsværdien af naturaliegodet. Den præcise nedgang i pengeløn vil afhænge af forhandlingssituationen mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren.

Virkningen på momsen følger af arbejdsgiverens fradrag for en andel af momsen på også den privatorienterede del af naturaliegodet.

Der er i skønnene alene inddraget konsekvenserne for indkomstskatter, arbejdsmarkedsbidrag og moms, mens der er set bort fra afledte effekter, eksempelvis lavere sygefravær som følge af sundhedsforsikringer.

Skønnene i tabel 3 er forbundet med mange usikkerhedsmomenter. For visse af personalegoderne er der helt basalt ikke oplysninger om den faktiske udbredelse af godet. Mere generelt gælder for mange af goderne, at de både kan anvendes privat og erhvervsmæssigt. Der findes ingen tilgængelige oplysninger om, i hvor stort omfang goderne anvendes erhvervsmæssigt, og der er derfor indlagt skønsmæssige antagelser herom. Fastsættelse af markedsværdi er ikke uproblematisk, og også her har det været nødvendigt at anlægge skøn.

I bilag 5 er vist de valgte beregningsforudsætninger, der som nævnt har stor betydning for resultaterne.

**Tabel 3. Virkning på de offentlige finanser af udvalgte personalegoder med lavere skattemæssig værdiansættelse end markedsværdien.**

Gode	Virkning på de offentlige finanser		
	Mio. kr.		
	Skat og AM-bidrag	Moms	I alt
Sundhedsforsikring	200	-	200
ADSL-forbindelser <b>uden</b> adgang til arbejdsstedets netværk	150	30	180
Fri telefon i øvrigt	125	40	165
Hjemme-PC	100	20	120
Andet (fri avis, gratis forplejning m.v.) <sup>1</sup>	175	20	195
I alt	750	110	860

Anm.: Der er ikke inddraget virkning af øget fritid, pensionsopsparing, aktieløn og goder, hvor den skattemæssige værdi skønnes nogenlunde at svare til markedsværdien, som eksempelvis fri bil og direktørboliger.

- 1) Andet dækker over de forskellige personalegoder, der hver især har begrænset udbredelse, men samlet set skønnes at udgøre et væsentligt beløb. Det drejer sig eksempelvis om naturaliegoder under bagatelgrænsen, hvorefter goder som arbejdsgiveren i overvejende grad har stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde, f.eks. fri avis, gratis mad og drikkevarer i forbindelse med overarbejde og beklædning ønsket af arbejdsgiveren, kun beskattes, hvis den samlede værdi overstiger en satsreguleret (bagatel)grænse på 4.700 kr. (2003).

Skatteindtægterne inklusiv arbejdsmarkedsbidrag skønnes at ville have været ca.  $\frac{3}{4}$  mia. kr. højere, hvis der i stedet for naturaliegoderne var ydet pengeløn. Samtidigt ville momsindtægterne (netto) isoleret set have været ca. 110 mio. kr. højere. Samlet set skønnes virkningen på de offentlige finanser med den nuværende udbredelse af personalegoder at være på i størrelsesordenen 1 mia. kr.

Virkningen på de offentlige finanser afspejler skatteudgiften, der er forbundet med personalegoder, da udgangspunktet for beregningerne netop er at erstatte personalegodets markedsværdi med pengeløn for herigennem at måle den skattemæssige begunstiggelse.

Skønnet er foretaget med udgangspunkt i den aktuelle udbredelse af personalegoder. Meget tyder imidlertid på, at udbredelsen af goderne øges i

den nærmeste fremtid, og det kan langt fra udelukkes, at der - selv inden for gældende retstilstand - sker en ganske betydelig stigning i udbredelsen.

Det skyldes et betydeligt potentiale for udbredelse af lønpakker m.v., samt at ordningerne for bredbånd og sundhedsforsikringer er relativt nye og derfor kan forventes hurtigt at ville overstige det aktuelle omfang, som provenuberegningerne er baseret på. Hertil kommer, at der sandsynligvis vil komme andre nye ordninger til - bl.a. som følge af ny teknologi, og endelig kan Ligningsrådets afgørelse vedrørende bredbånd og Landsskatterettens afgørelse vedrørende kantinemoms forventes at give anledning til en øget udbredelse.

Virkingen vil også være større end det angivne skøn i tabellen, såfremt den lønnedgang, der følger af naturaliegodet, er højere end den forudsatte markedsværdi, eksempelvis fordi en eventuel skattegevinst er delt mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Dermed er det muligt, at der på sigt vil komme et markant højere provenutab - selv hvis gældende regler fastholdes uændret.

Hvis eksempelvis udbredelsen af alene sundhedsforsikringer, ADSL-forbindelser og PC-hjemmearbejdspladser stiger til et omfang af 1 mio. personer svarende til en 4-5-dobling, vil dette øge skatteudgiften for disse tre goder med omkring 3 mia. kr., og dermed til en samlet skatteudgift for personalegoder under ét på i størrelsesordenen 4 mia. kr.

Skatteudgifter af denne størrelse vil belaste finanspolitikens holdbarhed i relation til 2010-planen.

Den skønnede virkning på de offentlige finanser – såkaldte skatteudgifter – opfanger eksempelvis ikke betydningen for de offentlige finanser af, at arbejdstagere i forbindelse med lønpakker kan vælge mere fritid og pensionsopsparring i stedet for kontantløn. Lønpakker indeholdende fritid og pension er udtryk for en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, men beskattningen i forbindelse med tilvalg af fritid og pension er ikke underlagt specielle skattebeholdninger i forhold til det generelle skattesystem<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Således er fritid i alle henseender skattefri (f.eks. ved overgang til deltidsbeskæftigelse), og arbejdstagere kan i alle tilfælde – med eller uden lønpakker – selv foretage indbetalinger til pensionsordninger, som ligeledes indebærer udskydelse af skattebetalingen til udbetalingstidspunktet, og hvor det løbende kapitalafkast ligeledes opnår lempelig beskattning, sammenlignet med anden opsparing for frie midler.

## VIII. HANDLEMODELLER

### VIII.1. Problemstillinger

Arbejdsgruppen har med baggrund i kommissoriet ikke anbefalet nogen model, men fremlagt en række mulige handlemodeller, som hver især indeholder forskellige fordele og ulemper, og som for hovedpartens vedkommende kræver lovændring.

Skattebegunstigelsen af de mest udbredte personalegoder, der skattemæssigt er værdiansat under markedsværdien, skønnes aktuelt til i størrelsesordenen 1 mia. kr.

De provenumæssige konsekvenser af modellerne er skønnet ud fra den aktuelle udbredelse af goderne. Modellernes provenumæssige konsekvenser spænder fra en provenugevinst på ca. 1 mia. kr. til betydelige provenutab afhængigt af forøgelsen af udbredelsen af personalegoder som følge af ændrede regler, jfr. VII. 2.2 om virkningen på de offentlige finanser.

De anførte skønnede provenuvirkninger ved de forskellige modeller må antages at forøges i fremtiden i takt med en stigning i udbredelsen af personalegoder - selv med uændrede regler. Der er et betydeligt potentiale for udbredelse af lønpakker m.v., samt at ordningerne for bredbånd og sundhedsforsikringer er relativt nye.

De forskellige modeller er vurderet med baggrund i følgende forhold:

- **Politiske hensyn**

Bag den skattemæssige begunstigelse af visse personalegoder/naturalieydelse i form af særlige (lave) satser eller skattefrihed ligger typisk udover administrative hensyn, et ønske om at fremme bestemte formål af bredere samfundsmæssig interesse – f.eks. udbredelse af IT i form af hjemme-pc m.v., sundhedsbehandlinger og -forsikringer, alkoholbehandling og videreuddannelsesudgifter.

Skattemæssig værdiansættelse til markedsværdi for denne kreds af goder vil fjerne begunstigelsen.



- **Skattebasen/provenu**

Den lempeligere skattemæssige behandling af visse naturaliegoder betyder en udhuling af skattebasen og har dermed negative konsekvenser for statens indtægter. Den skattemæssige begunstigingelse kan ikke umiddelbart fjernes uden konflikt med regeringens skattestop.

Eventuelle initiativer på området vil ligeledes skulle overvejes i forhold til skattestopet.

- **Forvridninger**

Den skattemæssige begunstigingelse af visse naturaliegoder vil almindeligvis medføre en forvridning i forbruget, hvilket kan have negative samfundsøkonomiske konsekvenser. Ud fra en rent samfundsøkonomisk vurdering bør brugen af lempelig beskatning forbeholdes goder, hvor et øget forbrug tillægges særskilt stor samfundsøkonomisk værdi. Det kan f.eks. være frembringelse af viden, der fremmes af brugen af IT.

- **Konsekvenser for arbejdsmarkedet**

Det er ønskeligt at bibeholde aftalefriheden på arbejdsmarkedet og understøtte den enkeltes mulighed for selv at vælge, hvordan lønnen sammensættes for herigennem at understøtte fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

- **Retssikkerhedshensyn**

Regelgrundlaget bør være klart, objektivt, forudberegneligt og efterprøveligt og sikre lige behandling af lige tilfælde i overensstemmelse med almindelige krav om legalitet i retsbehandlingen.

- **Administrative hensyn**

Reglerne bør være administrerbare for både virksomheder, borgere og myndigheder. Herunder også når de enkelte naturaliegoder udskiftes med andre goder eller pengeløn bl.a. med henblik på at minimere antallet af konflikter mellem borgere og myndigheder. Samtidigt skal der tages hensyn til myndighedernes mulighed for kontrol.

## VIII.2. Modeller

Arbejdsgruppen fremlægger 7 modeller, hvoraf flere kan kombineres.

Nedenfor er beskrevet de 7 handlemodeller, og hver model er vurderet ud fra ovenstående hensyn.

Den praktiske gennemførelse af flere af de nævnte modeller vil forudsætte et større analyse- og udredningsarbejde. Arbejdsgruppen har fundet, at det falder uden for rammerne af kommissoriet, herunder det tidsmæssige perspektiv, at foretage en tilbundsående analyse af hver af de nævnte modeller.

Der er derfor alene foretaget en overordnet vurdering af modellerne, der kan danne basis for de politiske beslutninger om hvilken eller hvilke af modellerne, der eventuelt skal arbejdes videre med.

### **Model 1. Gældende retstilstand bevares**

I denne model bevares den gældende retstilstand efter Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen uforandret. Når en række betingelser er opfyldt, har arbejdstagerne mulighed for at vælge mellem en given pengeløn eller en mindre pengeløn og en større andel af sit arbejdsvederlag i naturalier uden at blive beskattet af den oprindelige pengeløn.

Betingelserne er som udgangspunkt:

- Kontantlønsnedgangen skal være reel, hvorved efter Ligningsrådets afgørelse forstås, at lønnedgangen m.v. skal omfatte samtlige løndelev, herunder pension- og feriepenge m.v.
- Der må ikke være aftalt en automatisk opregulering af lønmodtagerens kontantløn, hvis den pågældende ikke længere ønsker at oppebære det pågældende naturaliegode.
- Der skal være forbundet økonomisk risiko med ordningen for arbejdsgiveren.

Politiske hensyn	Modellen ændrer ikke ved begunstigelser.
Skattebasen/provenu	Modellen skønnes ikke at have konsekvenser for statens indtægter, men fastholder belastningen af de offentlige finanser på ca. 1 mia. kr. Forventet øget udbredelse af naturaliegoder vil dog i sig selv øge tabet af skatteindtægter (skatteudgifter) med måske op til 2-3 mia. kr. årligt.
Forvridninger	Bestående forvridninger fastholdes.
Konsekvenser for arbejdsmarkedet	Modellen skønnes ikke at understøtte øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Regelsættet er komplekst, og der er usikkerhed om de skattemæssige konsekvenser, hvilket kan begrænse stigningen i udbredelsen af naturaliegoder, blandt andet i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger.
Retssikkerhedshensyn	Modellen er behæftet med en vis retssikkerhed. Regelsættet giver anledning til en del fortolkningsspørgsmål, og vurderes at være relativt kompliceret for både borgere, virksomheder og myndigheder. Med Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen vurderes retsgrundlaget dog at være blevet klarere.
Administrative hensyn	Modellen ændrer ikke regelsættet.
Handlinger	Kræver ingen handling.

### Model 2. Forenkling af gældende regelsæt

I denne model sker en forenkling af regelsættet, således at et eller flere af de krav, der stilles for at lønnedgang kan betragtes som reel m.v., bortfalder. Der gives hermed større valgfrihed til at konvertere en del af penge-lønnen til naturaliegoder.

Der ændres hverken ved den gældende skattemæssige værdiansættelse af de enkelte goder, eller ved regelsættet vedrørende hjemme-pc-ordninger.

Det drejer sig i første række om bortfald af følgende krav, der kan udledes af den gældende retstilstand:

- Lønnedgangen skal have virkning for alle løndelev
- Lønnen må ikke automatisk blive reguleret op, hvis godet ikke længere ønskes af arbejdstageren.
- Arbejdsgiveren skal have økonomisk risiko ved ordningen.

En afskaffelse af disse krav vil skabe mere klare linjer for beskatningen af personalegoder, men vil samtidigt også fjerne de skattemæssige barrierer, der kan have medvirket til at begrænse udbredelsen af naturaliegoder, herunder særligt de skattemæssigt begunstigede goder.

Politiske hensyn	Modellen ændrer ikke ved begunstigelser.
Skattebasen/provenu	Modellen skønnes at ville medvirke til at øge udbredelsen af naturaliegoder, hvilket vil mindske statens indtægter. Pr. 100.000 lønmodtagere, der får et skattebegünstiget gode til eksempelvis 5.000 kr. under markedsværdien, reduceres skatteindtægterne med omkring ¼ mia. kr. årligt. Udbredelsen af naturaliegoder til eksempelvis halvdelen af alle lønmodtagere vil betyde et provenutab på 3 – 3½ mia. kr. Der er således et betydeligt potentielt provenutab forbundet med at lempe og forenkle regelsættet ad denne vej.
Forvridninger	Bestående forvridninger fastholdes og udbygges muligvis ved øget udbredelse af ordninger.
Konsekvenser for arbejdsmarkedet	Forenklingen skønnes i vidt omfang at understøtte øget udbredelse af fleksible aflønningsformer på arbejdsmarkedet.
Retssikkerhedshensyn	Modellen skønnes at mindske retsikkerheden i forhold til den gældende retstilstand.
Administrative hensyn	Modellen skønnes at formindske det administrative besvær og indebærer en regelforenkling.
Handlinger	Kræver lovgivning.

### Model 3. Skattemæssig værdiansættelse til markedsværdi

I denne model kunne det lovmæssigt fastsættes, at alle personalegoder med lempelig beskatning skattemæssigt værdiansættes til deres markedsværdi.

Overgang til markedsværdi for alle naturaliegoder vil indebære administrativt besvær – ikke kun for skattemyndighederne, men også for lønmodtagere og arbejdsgivere, da markedsværdien i praksis kan være vanskelig at fastsætte for en række goder, ligesom den skønsmæssige fordeling mellem erhvervmæssig og privat anvendelse kan give anledning til konflikter.

Politiske hensyn	Modellen fjerner alle begunstigelser, herunder f.eks. for sygdomsforsikring, alkoholbehandling og datakommunikation.
Skattebasen/provenu	Værdiansættelse til markedsværdi af alle personalegoder skønnes at indebære en umiddelbar stigning i det offentlige indtægter på ca. 1 mia. kr. med den aktuelle udbredelse af goder.
Forvridninger	Den skattemæssige begunstivelse af visse typer forbrug fjernes og samtidigt hermed også forvridningerne i forbrugsvalget.
Konsekvenser for arbejdsmarkedet	Da det alene er værdiansættelsen af naturaliegoderne, der ændres men ikke regelsættet i øvrigt, skønnes de arbejdsmarkeds-mæssige konsekvenser at være uændrede i forhold til i dag. Udbredelsen af lønpakker med naturaliegoder må antages at mindskes betydeligt.
Retssikkerhedshensyn	Modellen vil øge retssikkerheden i forhold til spørgsmålet om værdiansættelse og sondringen mellem privat og erhvervsmæssig anvendelse.
Administrative hensyn	Værdiansættelse til markedsværdi skønnes at kunne betyde mere administrativt besvær for alle involverede parter. Der sker dog en vis regelforenklning som følge af, at særlovgivning kan ophæves.
Handlinger	Kræver lovændring

#### **Model 4. Værdiansættelse til markedsværdi af privatorienterede personalegoder**

I en sådan model kunne der differentieres mellem personalegoderne afhængig af, om de er helt eller overvejende privatorienterede, eller om de er karakteriseret ved at være genstand for blandet benyttelse, f.eks. fri bil, fri telefon og datakommunikation, således at beskattningen til markedsværdi kun skærpes for de helt eller overvejende privatorienterede goder.

Modellen vil være besværlig at håndtere i praksis, som det er tilfældet med model 3. Det vil i praksis være vanskeligt at fastlægge en klar afgrænsning – hvilke naturalieydelser er helt eller overvejende privatorienterede og hvilke er ikke.

Politiske hensyn	Modellen fjerner mange begunstigelser, for eksempel sygdomsforsikring og alkoholbehandling mv.
Skattebasen/provenu	Værdiansættelse til markedsværdi af de helt eller overvejende privatorienterede naturaliegoder skønnes at indebære en stigning i de offentlige indtægter på op til ca. 1 mia. kr. med den aktuelle udbredelse af goder, afhængigt af hvilke goder, der bliver omfattet.
Forvridninger	Den skattemæssige begunstivelse af visse typer forbrug fjernes og samtidigt hermed også forvridningerne i forbrugsvælget.
Konsekvenser for arbejdsmarkedet	Da det alene er værdiansættelsen af naturaliegoderne, der ændres, men ikke regelsættet i øvrigt, skønnes de arbejdsmarkedsmæssige konsekvenser at være uændrede i forhold til i dag. Forekomsten af naturaliegoder i lønpakker må antages at mindskes betydeligt.
Retssikkerhedshensyn	Modellen vil øge retssikkerheden, hvis der ikke fastsættes nogle meget firkantede rammer for hvilke ydelser der skal anses som helt eller overvejende privatorienterede, eventuelt ved en positiv opregning af de omfattede naturaliegoder i loven. Modellen vil øge retssikkerheden i relation til spørgsmålet om værdiansættelse og sontring mellem privat og erhvervmæssig anvendelse.
Administrative hensyn	Værdiansættelse til markedsværdi af de privatorienterede naturaliegoder skønnes at kunne betyde væsentligt mere administrativt besvær for alle involverede parter og konflikter med myndighederne.
Handlinger	Kræver lovændring.

### **Model 5. Begrænsning af arbejdsgiverens fradragsret for naturaliegoder**

Som alternativ til værnsregler rettet mod lønmodtagerne, kan der peges på en begrænsning, helt eller delvis, af arbejdsgivernes fradragsret for naturaliegoder, eventuelt i form af en positivliste over goder, der kan gives fradrag for.

Som værnsregel betragtet vurderes begrænsning af fradragsretten at være mere effektiv end værnsregler rettet mod arbejdstageren, da en sådan regel er betydeligt lettere at håndtere i praksis.

Modellen vil begrænse fordelagtigheden ved aflønning med naturaliegoder, men vil for skattefrie goder langt fra fjerne incitamentet til en sådan aflønningsform. Modellen kan dog for andre naturaliegoder hindre øget udbredelse og det frie valg på arbejdsmarkedet understøttes ikke.

Politiske hensyn	Ændrer ikke nødvendigvis på skattemæssige begunstigelser i relation til beskatningen af naturaliegodet hos modtageren af godet, men begrænsningen af arbejdsgiverens fradrag reducerer den samlede skattebegunstigelse.
Skattebasen/provenu	De provenumæssige konsekvenser af en begrænsning af fradragsretten vil afhænge af hvilke goder, der omfattes. En total begrænsning af fradragsretten må antages at medføre, at arbejdsgivernes skattebetaling forøges med ca. 0,5 mia. kr. med den aktuelle udbredelse af goder.
Forvridninger	Den skattemæssige begunstigelse af visse typer forbrug kan mindskes og samtidigt hermed også forvridningerne i forbrugsvalget.
Konsekvenser for arbejdsmarkedet	Modellen understøtter ikke øget udbredelse af fleksible aflønningsformer og det frie valg på arbejdsmarkedet. Der vil fortsat være et incitament til at lade skattefrie goder indgå i sådanne aflønningsformer.
Retssikkerhedshensyn	En begrænsning af fradragsretten for alle naturalieydelser vil isoleret set ikke føre til nogen forøgelse af retssikkerheden. Begrænsningen af fradragsretten vil medføre problemer i forhold til goder, der anvendes såvel erhvervmæssigt som privat.
Administrative hensyn	Modellen skønnes at give anledning til forøget administrativt besvær for virksomheder og myndigheder.
Handlinger	Kræver lovændring.

### Model 6. Værnsregel mod konvertering af pengeløn til naturalier

En model kunne være at indsætte en værnsregel i skattelovgivningen mod konvertering af pengeløn til naturalier.

Det vil imidlertid teknisk være vanskeligt at formulere en generel værnsregel, der ikke vil være skønspræget, vilkårlig, og samtidig uden reel effekt i praksis.

Dette skyldes bl.a., at myndighederne i praksis kan have vanskeligt ved at påvise eksistensen af den ikke-tilladte sammenhæng mellem naturaliegode og samlet vederlag i forhold til personer med individuelle lønforhandlinger eller personer med varierende løn, eksempelvis personer med akkord/bonus-ordninger. Der henvises til gennemgangen af dette spørgsmål i den juridiske analyse, bilag 3.

Politiske hensyn	Begunstigelsen kan i praksis blive svær at opretholde
Skattebasen/provenu	Virkningen for statens indtægter er svær at vurdere, da det i praksis er vanskeligt at afgøre, om der i forbindelse med ydelsen af naturaliegoder er sket en konvertering af pengeløn. Hvis det som yderpunkt antages, at samtlige naturaliegoder er ydet mod nedgang i kontantløn, skønnes provenuvirkningen af værnsreglen til en umiddelbar provenugevinst på det offentlige indtægter fra skat og moms på ca. 1 mia. kr. med den aktuelle udbredelse af goder – forudsat at værnsreglen håndhæves effektivt.
Forvridninger	Den skattemæssige begunstigelse af visse typer forbrug mindskes og samtidigt hermed også forvridningerne i forbrugsvalget.
Konsekvenser for arbejdsmarkedet	Modellen understøtter ikke øget udbredelse af fleksible aflønningsformer og hermed det frie valg på arbejdsmarkedet.
Retssikkerhedshensyn	Modellen skønnes at øge retsikkerheden.
Administrative hensyn	Modellen skønnes at give anledning til forøget administrativt besvær for alle involverede parter, og samtidigt vil regelsættet være meget vanskeligt at kontrollere for skattemyndighederne.
Handlinger	Kræver lovændring.

### **Model 7. Model med indgreb i den frie aftaleret på arbejdsmarkedet**

Hvis man vil acceptere at gribe ind i den frie aftaleret på arbejdsmarkedet, kan der peges på en model, der eksempelvis fastsætter et bestemt minimumsforhold mellem kontantløn og naturaliegoder, det vil sige at kontantlønnen skal udgøre mindst xx pct. af det samlede vederlag.

Modellen har negative arbejdsmarkedspolitiske konsekvenser, og hindrer øget udbredelse af fleksible aflønningsformer og kan stå i vejen for det frie valg på arbejdsmarkedet.



## Handlemodeller

Politiske hensyn	Begunstigelser bliver vanskelige at opretholde.
Skattebasen/provenu	De provenumæssige konsekvenser vil afhænge af den nærmere udformning, men indgrebet må antages at kunne forøge det offentlige indtægter med op til ca. 1 mia. kr. med den aktuelle udbredelse af goder.
Forvridninger	Den skattemæssige begunstigelse af visse typer forbrug kan mindskes og samtidigt hermed også forvridningerne i forbrugsvalget.
Konsekvenser for arbejdsmarkedet	Modellen indebærer indgreb i den frie aftaleret på arbejdsmarkedet og må antages at have negative arbejdsmarkedspolitiske konsekvenser. Den hindrer øget udbredelse af fleksible aflønningsformer og kan stå i vejen for det frie valg på arbejdsmarkedet.
Retssikkerhedshensyn	Forudsat at det fremgår klart, hvordan det relative forhold mellem naturalieydelse og kontantløn skal beregnes, skønnes modellen ikke som sådan at forøge retssikkerheden. Der vil imidlertid i praksis være retssikkerhedsmæssige problemer forbundet med værdiansættelsen af en del naturaliegoder, ligesom der kan være problemer forbundet med de tilfælde, hvor en arbejdstager ikke opnår den kontantløn, der har været forventet eller forudsat.
Administrative hensyn	Modellen skønnes at give anledning til forøget administrativt besvær for virksomheder, myndigheder og borgere. Der er endvidere en betydeligt kontrolproblem.
Handlinger	Kræver lovændring.

Bilag 1. Oversigt over skattemæssig værdiansættelse af naturaliegoder

**Bilag 1.**

**Oversigt over skattemæssig værdiansættelse af naturaliegoder**

Skattemæssig værdiansættelse			
Gode:	Markedsværdi	Særlige/skematisk satser	Skattefri
Aktier (generel ordning)			LL § 7 A, stk. 1, nr. 2 (max. 8.000 kr.). Ifølge lovforslag skal grænsen hæves til max. 20.000 kr.
Aktier, købe- og tegningsretter		LL § 7 H Beskatningstidspunk- tet flyttet fra retser- hvervelsen til tids- punktet for salg af de erhvervede aktier. Beskatning som aktieavance i stedet for som løn. Arbejdsgiver har ikke fradragsret	
Alkoholbehandling			LL § 30 (Visse betingelser)
Avis	LL § 16, stk. 1 og 3. HR: Markedsværdi		U1: på arb.pladsen U2: ydet aht. arbejdet
Bil		LL § 16, stk. 3 og 4. Skematisk fastsættel- se	
Dagligvarer og tjenesteydelser m.v., som arbejds- giveren ikke udby- der til salg som led i sin virksomhed	LL § 16, stk. 3		
Datakommunikati- onslinje med ad- gang til arbejdsste- dets netværk			LL § 16, stk. 13.
Firmafest			Skattefri
Gaver	HR: markedsværdi		U: julekurve m.v. under 500 kr., lejlighedsgaver
Helårsbolig: - Ansatte		LL § 16, stk. 3, 7 og 8. LR fastsætter skema- tiske satser for mar- kedsleje (lempelse for tjenesteboliger og lejeboliger.)	

Bilag 1. Oversigt over skattemæssig værdiansættelse af naturaliegoder

**Oversigt over skattemæssig værdiansættelse af naturaliegoder**

Skattemæssig værdiansættelse			
Gode:	Markedsværdi	Særlige/skematiske satser	Skattefri
- Hovedaktionærer		LL § 16, stk. 3 og 9. Markedsleje (uafhængig udlejer) eller skematisk fastsættelse.	
Hjemmepc			LL § 16, stk. 12. Skattefri, dog værnsregel ved reduktion i bruttoløn. I øvrigt fradrag for betaling til arbejdsgiver, max. 3.500 kr., på visse betingelser
Jagt	LL § 16, stk. 3		
Kantinetilskud	Ved kantinetilskud i betydeligt omfang beskattes det sparede privatforbrug efter LL § 16 og praksis hos arbejdstageren.		Beskedne kantinetilskud er efter praksis skattefri.
Kontingenter	LL § 16, stk. 3		
Kost og logi	Forbrugsbesparelse LL § 16		LL § 16, stk. 11 Skattefrihed for sparet privatforbrug til kost ved midlertidigt arbejdssted
Købe- og tegningsretter	LL § 28 Beskatningstidspunktet flyttet fra retserhvervelsen til udnyttelses- eller afståelsestidspunktet		
Købe- og tegningsretter (generel ordning)		LL § 7 A, stk. 1, nr. 1 Beskatningstidspunktet flyttet fra retserhvervelsen til tidspunktet for salg af de erhvervede aktier. Beskatning som aktieavance i stedet for som løn	
Lystbåd		LL § 16, stk. 3 og 6. Skematisk fastsættelse	
Løsøre	Markedsleje/markedsværdi		

**Oversigt over skattemæssig værdiansættelse af naturaliegoder**

Gode:	Skattemæssig værdiansættelse		
	Markedsværdi	Særlige/skematiske sats	Skattefri
Offentlig befordring		LL § 9, stk. 7. Skattepligt, hvis der er selvangivet befordringsfradrag – det skattepligtige beløb fastsættes i givet fald til det fratrukne befordringsfradrag (eliminering heraf).	
Parkeringsplads, af hensyn til arbejdet			LL § 16, stk. 10.
Rabat på varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren udbyder til salg som led i sin virksomhed			LL § 16, stk. 3, 2. pkt. (Kun skattepligt i det omfang rabatten overstiger avancen)
Sommerbolig		LL § 16, stk. 3 og 5. Skematisk fastsættelse	
Sundhedsbehandling og -forsikring			LL § 30 (Visse betingelser)
Telefon		LL § 16, stk. 1 og 3. Sats på 3.000 kr. fastsat af LR. Adgang til modregning af egne udgifter	
Telefongodtgørelse	LL § 16		
Tv-licens	LL § 16, stk. 3		
Undervisning			LL § 31 (Visse betingelser)

Anm.: HR: hovedregel, U: undtagelse

**Bemærkninger:**

I de tilfælde, hvor personalegoder kun er skattefri på visse betingelser, vil de blive beskattet på grundlag af markedsværdien i henhold til ligningslovens § 16, hvis betingelserne ikke er opfyldt.

Ifølge ligningslovens § 16, stk. 3, er udgangspunktet, at personalegoder skal beskattes på grundlag af markedsværdien. Personalegoder, som arbejdsgiveren i overvejende grad har stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde, beskattes dog kun, hvis den samlede værdi af disse personalegoder overstiger et grundbeløb på 3.000 kr. årligt (2003: 4.700 kr.). Overstiger personalegodernes samlede værdi denne bagatelgrænse, beskattes hele den samlede værdi. Følgende personalegoder beskattes dog uden hensyn til bagatelgrænsen (dvs. fra 1. krone): bil, sommerbolig, lystbåd, kost og logi, telefon, helårsbolig og tv- og radiolicens.

Den skematiske værdiansættelse kan udover at medføre en værdiansættelse, der svarer til markedsværdien, også medføre værdiansættelse både over og under markedsværdi.

## **Bilag 2.**

### **Medarbejderbredbånd - fri telefon - reel lønning - flat-rate-ordning**

<b>SKM-nummer</b>	SKM2003.182.LR
<b>Myndighed</b>	Ligningsrådet
<b>Dato</b>	22. april 2003
<b>Dato for offentliggørelse</b>	25. april 2003
<b>Sagsnummer</b>	99/02-412-00535
<b>Dokumenttype</b>	Bindende forhåndsbesked
<b>Overordnede emner</b>	Skat
<b>Emneord</b>	Medarbejderbredbånd, fri telefon, reel lønning
<b>Resume</b>	<p>Et A/S ønskede svar på om medarbejdere, der tilsluttede sig en bredbåndsordning alene ville blive beskattet af den i forbindelse med ordningen aftalte løn og af værdi af fri telefon. Der var tale om en såkaldt flat-rate-ordning, hvor de ansatte, der tilsluttede sig ordningen, gik ned i løn med et beløb svarende til den løbende faste betaling til teleudbyderen.</p> <p>Ligningsrådet godkendte ordningen og begrundede sin afgørelse med, at den aftalte lønning måtte anses som reel, da den havde generel virkning, herunder i relation til feriepenge og pensionsindbetalinger. Ligningsrådet lagde endvidere vægt på, at lønnen i henhold til den indgåede aftale mellem medarbejderne og arbejdsgiveren ikke automatisk blev reguleret op ved ophør af ordningen, og at der var en økonomisk risiko for arbejdsgiveren i forbindelse med ordningen.</p>
<b>Reference(r)</b>	Ligningsloven § 16, stk. 3 Kildeskatteloven § 46, stk. 3 Ligningsvejledningen 2002 A.B.1.9.4, A.B.1.9.13

### **Spørgsmål**

1. Kan det skattemæssigt accepteres, at A/S indgår aftale med sine medarbejdere om at stille bredbånd til rådighed på nedenstående vilkår, således at medarbejderne alene beskattes af den i forbindelse med ordningen aftalte løn?
2. Hvis spørgsmål 1 besvares benægtende, kan spørgsmålet så besvares bekræftende, hvis vilkårene for ordningen indebærer, at A/S kun reducerer den kontante løn med et beløb svarende til den del af de udgifter, som det koster A/S at stille bredbånd til rådighed for medarbejderne?

3. Hvis Ligningsrådet besvarer spørgsmål 2 benægtende, vil svaret så være positivt, hvis arbejdsgiveren både har en økonomisk risiko - og også bærer en del af de løbende abonnementsafgifter ved ordningen?

**Svar**

ad 1) Ja

ad 2) Bortfalder

ad 3) Bortfalder

**Beskrivelse af de faktiske forhold**

Med henblik på at fremme IT kompetencen blandt selskabets medarbejdere ønsker ledelsen i A/S at tilbyde de ansatte en hjemme pc ordning efter reglerne i ligningslovens § 16, stk. 12. Som led i denne ordning ønsker A/S også at stille bredbånd (ADSL) til rådighed for medarbejderne. Dette med henblik på at øge medarbejdernes kompetence og fortrolighed med anvendelse af internettet.

Der vil ikke blive etableret opkobling til A/S' netværk, hvorfor betingelserne for at anse ADSL-forbindelsen som skattefri jf. ligningslovens § 16, stk. ikke er til stede. Medarbejderne vil således være underlagt reglerne om beskatning af fri telefon, jf. ligningslovens § 16, stk. 3.

Aftale med medarbejderne

A/S har ikke inden for de økonomiske rammer, hvorunder selskabet opererer, mulighed for fuldt ud at afholde omkostningerne ved at tilbyde medarbejderne dette kompetenceløft. Ordningens etablering forudsætter derfor besparelser på A/S' lønbudget.

Selskabet indgår således nye lønaftaler med dets medarbejdere om, at deres kontante løn reduceres fremadrettet samtidig med, at de får stillet bredbånd til rådighed. Aftalerne indgås inden for rammerne af almindelige arbejdsretlige aftaleregler og formaliseres via et tillæg til medarbejdernes eksisterende ansættelsesaftaler. I relation til de arbejdsretlige regler skal vi nævne, at A/S og dets medarbejdere ikke ved kollektivaftaler eller lignende er afskåret fra at indgå sådanne aftaler.

Den nye lønaftale medfører således en reduktion af den kontante løn med et beløb, der svarer til A/S' direkte abonnementsafgift ved at stille godet til rådighed. A/S' omkostninger ved ordningen vil herefter være omkostninger ved at etablere og administrere ordningen samt de økonomiske risici, som revisor uddyber nedenfor.

*Bilag 2. Medarbejderbredbånd – fri telefon –  
Reel lønnedgang – flat-rate-ordning*

Aftalen indebærer også, at den lavere kontante løn lægges til grund i alle henseender, f.eks. i relation til beregning af pensionsbidrag, feriepenge, overtidbetaling mv.

Medarbejderne vil ved den årlige lønsamtale have mulighed for at anmode om at udtræde af bredbåndsordningen og få dette reflekteret i den kontante løn.

Aftale mellem A/S og teleleverandør

A/S vil opfylde sine forpligtelser over for medarbejderne til at stille bredbånd til rådighed ved at indgå aftale med teleleverandøren. Aftalen er baseret på de almindelige vilkår, som gælder på markedet for bredbånd, dvs. en såkaldt "flat rate" aftale, som indebærer en fast månedlig afgift, uanset brug af forbindelsen.

Denne aftale indebærer, at A/S - og ikke medarbejderne - har alle forpligtelserne over for teleleverandøren. Dette indebærer bl.a., at A/S er ansvarlig for betaling af de løbende abonnementsafgifter samt hæfter for, at det hardware, som teleleverandøren har installeret i medarbejderens hjem tilbagesleveres i brugbar stand, hvis aftalen opsiges.

Aftalen indebærer også, at A/S kan opsige aftalen med teleleverandøren med seks måneders varsel. Endelig er det en del af aftalen, at teleleverandøren kan varsle prisændringer i overensstemmelse med standardvilkår, som indebærer, at prisændringer kan varsles med en måned plus 14 dage.

Ordningens økonomiske konsekvenser for A/S

Som det fremgår af beskrivelsen af aftalegrundlagene ovenfor, har ordningens etablering en række økonomiske konsekvenser for A/S. A/S har således løbende en økonomisk risiko ved, at en medarbejder fratræder med 1 måneds varsel. A/S vil i dette tilfælde fortsat være forpligtet overfor teleleverandøren i en seks måneders periode. Den økonomiske risiko vil endvidere bestå i forbindelse med varsel af prisstigninger fra teleleverandørens side. Endelig vil risikoen bestå i A/S' hæftelse for det hardware, som er installeret i medarbejderens hjem. Dette hardware har i gennemsnit en værdi på ca. 2.500 kr. pr. medarbejder.

Revisor anfører, at med en månedlig afgift for ADSL forbindelsen på f.eks. 420 kr., så kan den økonomiske risiko alene vedrørende fratrædelsituationen udgøre op til ca. 2.000 kr. pr. medarbejder.

Aftalerne set i relation til gældende regler og praksis for regulering af den kontante løn.

Revisor anfører, at det er udgangspunktet, at arbejdsgiver og medarbejder frit - inden for de rammer, som arbejdsretlige regler fastlægger - kan aftale aflønningens sammensætning mellem kontant løn og goder. Dette er der også taget højde for i skattelovgivningen med fastlæggelse af regler for, hvordan den del af lønpakken, der udgør goder, skal beskattes. Der er kun enkelte undtagelser fra denne hovedregel. Den ene er Ligningslovens § 9, som indeholder et modregningsforbud mod nedsættelse af lønnen ved udbetaling af skattefri godtgørelse. Den anden er Ligningslovens § 16, stk. 12, som gør det økonomisk prohibitivt for en medarbejder at få stillet en hjemme-pc til rådighed mod nedgang i den kontante løn. Man har fra lovgivers side positivt forholdt sig til, ved gennemførelse af Ligningslovens § 16, stk. 12 og ( vederlagsfri benyttelse af computer og arbejdsgiverbetalt datakommunikation), om der burde gælde et forbud mod at aftale en lavere kontant løn i forbindelse med, at arbejdsgiver stiller datakommunikation til rådighed for medarbejderen. Dette fremgår af høringsskema til L55 (side 12)."

Teksten til L55 side 12 er sålydende: For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt modregning i bruttoløn er tilladt vedrørende den nye bestemmelse om skattefrihed for arbejdsgiverbetalt datakommunikation kan det oplyses, at der, ikke er foreslået indsat nogen specifik værnsregel i form af forbud mod "bruttotrækordninger" i relation til forslaget. Dermed ikke være sagt, at modregning i bruttoløn generelt kan aftales, idet andre retsregler tidligere har vist sig at udgøre en hindring for modregning i bruttoløn. Der er iøvrigt ikke nogen generel tradition for at indføre værnsregler i forbindelse med bestemmelser om personalegodebeskatningen.

Revisor henviser i denne forbindelse yderligere til et udvalgssvar fra skatteministeren på et spørgsmål rejst af FSR, hvoraf fremgår, at det ikke er hensigten at etablere en specifik værnsregel mod nedgang i bruttolønnen, og at dette forhold er efterfølgende blevet bekræftet i dagspressen af en repræsentant for Skatteministeriet (IT- avisen Come on, 1. februar 2002).

Udgangspunktet er således efter revisors opfattelse, at A/S og medarbejderne kan gennemføre en aftale som beskrevet ovenfor med de konsekvenser, at medarbejderen beskattes af den aftalte lavere løn.

Revisor anfører endvidere, at næste spørgsmål er om det beskrevne aftalegrundlag ligger indenfor rammerne af kildeskattelovens/KSL) § 46, stk. 3. Revisor anfører at KSL § 46, stk. 3 er kort i sin form, idet den blot fastslår, at indeholdelse (af A skat) går forud for andre krav mod den pågældende indkomst, herunder modkrav fra den indeholdelsespligtige. Ved vurderin-



*Bilag 2. Medarbejderbredbånd – fri telefon –  
Reel lønnedgang – flat-rate-ordning*

gen af om en virksomhed, som med dens medarbejdere aftaler at stille goder til rådighed i stedet for kontant løn, overholder kravet i kildeskattelovens § 46, stk. 3, er det vigtigt at få fastslået, om der kan anses at foreligge en reel lønnedgang. Kriterierne for at der foreligger en reelle lønnedgang, blev i vidt omfang fastlagt i slutningen af 1990'erne med en række bindende forhåndsbeskeder fra Ligningsrådet og tilkendegivelser fra Told- og Skattestyrelsen i forbindelse med etablering af hjemme pc ordninger mod nedgang i den kontante løn.

Revisor henviser i denne forbindelse til, at Ligningsvejledningen 2001 A.B.1.9., side 160 fastslår følgende:

Ved lønnedgang forstås, at der indgås en aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren om, at den pågældende får mindre i løn. Lønnedgangen skal ske i alle relationer såsom lønmodtagerbidrag, feriegodtgørelse, pensionsgrundlag m.v. ligesom fremtidige procenttuelle lønreguleringer, skal tage udgangspunkt i den nedsatte løn.

Det er revisors opfattelse, at aftalen mellem A/S og medarbejderne som ovenfor beskrevet opfylder dette krav.

Et andet element i vurderingen af om forholdet ligger indenfor rammeren af KSL § 46, stk. 3 er efter revisors opfattelse, om arbejdsgiveren reelt stiller et gode til rådighed for medarbejderen eller blot virker som administrationsled mellem medarbejder og en leverandør. Han henviser til at Told- og Skattestyrelsen også har forholdt sig til dette spørgsmål i "Notat om pc- ordninger - regler og praksis" (refereret i TfS 2000, 466). Det fremgår heraf (afsnit 4, betingelse 3) at arbejdsgiveren må betale en del af udgifterne eller på anden måde bære en økonomisk risiko for det gode, der stilles til rådighed, for at der kan anses for at være stillet et gode til rådighed.

Revisor gør endvidere gældende, at i relation til det foreliggende spørgsmål om bredbånd mod nedgang i den kontante løn, så bærer A/S en økonomisk risiko, jf. de forhold, som vi har fremhævet ovenfor i afsnittet "Ordningens økonomiske konsekvenser for A/S". Derudover afstedkommer ordningen direkte omkostninger for A/S i form af interne omkostninger til etablering og administration af ordningen. Det samme var tilfældet for en række af de bindende forhåndsbeskeder, som Ligningsrådet har godkendt, og som er opsummeret i ovennævnte notat( Notat om pc ordninger - regler og praksis) I disse sager (f.eks. sagerne refereret i TFS 1999,323, TfS 1999,307 og TfS 1999, 786) var der i alle tilfælde tale om, at virksomheden finansierede pc anskaffelsen ved at aftale en lønnedgang med medarbejderen, som dækkede arbejdsgiverens omkostninger ved at

etablere ordningen. Arbejdsgiverens økonomiske risiko bestod herefter i, at medarbejderen udtrådte af ordningen og arbejdsgiveren derved fik et tab ved at sælge pc'en eller ved at træde ud af en leasingordning vedrørende pc'en.

Der er således efter revisors opfattelse stærke lighedspunkter mellem omstændighederne omkring disse pc ordninger og nærværende ordning med bredbånd, idet der i begge tilfælde er tale om, at arbejdsgiveren har en økonomisk risiko ved en medarbejders fratreden.

Den skattemæssige behandling af A/S' bredbåndsordning bør efter revisors opfattelse også vurderes i relation til Østre Landsrets dom fra 1994 (refereret i TfS 1994, 599 og kommenteret i TfS 1994 606, hvor en skatteyder ikke fik medhold i, at der var tale om en firmabil ordning. Ordningen blev derfor anset for at være i strid med KSL § 46, stk. 3. Omstændighederne i denne ordning var bl.a. at 1) arbejdsgiveren blev refunderet "krone for krone" fra medarbejderen for bilens leasing - og driftsudgifter, 2) der var tale om en enkelt medarbejder, som selv forhandlede leasingvilkårene mv. med en leverandør, og 3) at medarbejderen fortsat hæftede for forpligtelserne vedrørende bilen i tilfælde af fratreden. Set i relation til A/S' aftaler, så adskiller de sig fra de omstændigheder, der gjorde sig gældende ved denne dom, idet der 1) i A/S' aftaler ikke er tale om en "krone for krone" refusion, idet det ikke er en del af aftalerne med medarbejderne, at A/S reflektere prisændringer i medarbejdernes kontante løn, 2) at der er tale om et samlet medarbejdertilbud, hvor A/S alene - og uden medarbejderens medvirken - forhandler og aftaler vilkår med teleleverandør, og 3) medarbejder udtræder af ordningen uden nogen hæftelse.

Sammenfattende er det således revisors opfattelse, at ordningen må have de skattemæssige konsekvenser, at medarbejderne, der er omfattet af ordningen, bliver beskattet af den aftalte lavere løn, samt bliver omfattet af reglerne om beskatning af fri telefon.

#### Kommentarer til spørgsmål 2

Det er revisors opfattelse, at en aftale som beskrevet ovenfor vil være i overensstemmelse med kildeskattelovens § 46, stk. 3, bl. a. fordi arbejdsgiveren med en sådan aftale påtager sig en reel risiko - og også bærer en del af de løbende abonnementsafgifter ved ordningen." Hvis Ligningsrådet på trods heraf besvarer spørgsmålet benægtende, beder vi Ligningsrådet om at forholde sig til, om svaret vil være positivt, hvis arbejdsgiveren både har en økonomisk risiko og og også bærer en del af de løbende abonnementsudgifter ved ordningen.

*Bilag 2. Medarbejderbredbånd – fri telefon –  
Reel lønning – flat-rate-ordning*

Revisor har anmodet om at et vedlagt udkast til rammeaftale mellem A/S og Teleleverandøren om medarbejderbredbånd lægges til grund for den bindende forhåndsbesked. Revisor tilføjer:

*I vores brev af 26. marts 2003 til Ligningsrådet tilkendegav vi under afsnittet "Aftale mellem A/S og teleleverandør", at aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel af A/S. Som det fremgår af rammeaftalens punkt 22, er dette ikke en helt præcis beskrivelse af aftalen på dette punkt, idet rammeaftalen er uopsigelig i 12 måneder, hvorefter den kan opsiges med 6 måneders varsel. Det enkelte bredbåndsabonnement (telekommunikationsforbindelse) omfattet af rammeaftalen kan dog opsiges med 6 måneders varsel.*

Revisor har om det nedenfor under Ad spørgsmål 1) anført: Det fremgår af Udkastet til rammeaftale:

*"Vilkårene i bilag 2 er gældende for medarbejdernes brug af de leverede telekommunikationsforbindelser, hvorfor gældende aftalevilkår i rammeaftalen har forrang i forhold til pågældende aftalevilkår i bilag 2."*

Revisor anfører, at det er parternes forståelse af aftalen, at A/S via denne klausul i rammeaftalen er afskåret fra at påberåbe sig et kortere opsigelsesvarsel i forbindelse med prisændringer end anført i rammeaftalen.

Revisor bekræfter, at det i forbindelse med opsigelse af bredbåndsftalen har mulighed for at videreføre abonnementet, men på andre vilkår. Det ændre efter revisors opfattelse ikke ved det forhold, at arbejdsgiveren har en økonomisk risiko, når en medarbejder fratræder, da der kun er en ret - og ikke en pligt - for medarbejderen til at overtage abonnementet.

### **Styrelsens indstilling og begrundelse**

Ved fri telefon forstås efter Ligningslovens § 16, stk. 3, nr. 3, at en telefon enten er oprettet i arbejdsgiverens navn, eller at arbejdsgiveren fuldstændigt eller op til et bestemt beløb betaler eller refunderer den skattepligtiges telefonudgifter. Denne definition af begrebet fri telefon blev fastlagt ved lov nr. 1301 af 20. december 2000. Tidligere blev den situation, hvor arbejdsgiveren havde begrænset sin betaling til et bestemt beløb, anset som en skattepligtig telefongodtgørelse.

Skattemæssigt er der forskel på de to begreber. Ligningsrådet fastsætter den skattepligtige værdi af fri telefon. For 2003 er værdien fastsat til 3000 kr. Fra 1. januar 2002 har værdien af fri telefon været B-indkomst, jf. bekendtgørelse nr. 980 af 16. november 2001. Arbejdsgiveren skal derfor ikke som tidligere løbende indeholde A-skat mv. i værdi af fri telefon.

*Bilag 2. Medarbejderbredbånd – fri telefon –  
Reel lønnedgang – flat-rate-ordning*

Arbejdsgiveren skal dog fortsat indberette værdi af fri telefon. Den ansatte skal selvangive værdi af fri telefon, men kan reducere den skattemæssige værdi med husstandens privat afholdte telefonudgifter, dvs. udgifter til samtale og abonnement. Overstiger de privat afholdte telefonudgifter 3.000 kr., bliver der således intet at selvangive.

Telefongodtgørelse betragtes derimod som en kontant pengeydelse fra arbejdsgiveren. Beløbet er A-indkomst og den ansatte kan ikke reducere værdien af ydelsen med egne private telefonudgifter. Den ansatte har dog mulighed for at få fradrag for sine dokumenterede erhvervsmæssige telefonudgifter, som et ligningsmæssigt fradrag i det omfang udgiften - sammen med visse andre lønmodtagerudgifter - overstiger 4.700 kr. i 2003.

"Flat-rate" ordninger, hvor arbejdsgiveren betaler et internet abonnement med fast pris uanset forbrug, anses som fri telefon. Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 1301 af 20. december 2000 (L98 bilag 10).

Det følger af definitionen af fri telefon i ligningslovens § 16, stk. 3, nr. 3, at telefonudgiften helt eller delvist skal være afholdt af arbejdsgiveren. Aftaler den ansatte og arbejdsgiveren at nedsætte den kontante pengeløn vil en sådan lønnedgang, der kompenserer arbejdsgiveren for de afholdte telefonudgifter, betyde, at udgiften reelt er arbejdstagerens og ikke arbejdsgiverens. Der vil derfor ikke være tale om fri telefon.

Told- og Skattestyrelsen kan i den forbindelse henvise til SKM2003.60.LR. om en arbejdsgivers medfinansiering af medarbejdernes MBA-uddannelse, hvor Ligningsrådet anså, at en medarbejders betaling af 50 % af omkostningerne, der skulle ske ved reduktion af løn og provision forud for indeholdelse af A-skat, AM- og SP-bidrag stred mod ligningslovens § 31, stk. 6 og kildeskattelovens § 46, stk. 3, selvom lønreduktionen havde virkning for feriepenge m.v.

*Ad spørgsmål 1)*

Det er en forudsætning for at tale om fri telefon efter ligningslovens § 16, stk. 3, nr. 3, at udgiften afholdes af arbejdsgiveren. Det er efter Told- og Skattestyrelsens opfattelse ikke tilfældet ved den påtænkte ordning, idet medarbejderen kompenserer arbejdsgiveren for det pågældende gode med en lønreduktion, der tilsigter at dække arbejdsgiverens omkostninger. Det bemærkes, at den risiko arbejdsgiveren har påtaget sig ved i begrænset omfang at hæfte for betalingen på et tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet er ophørt, efter styrelsens opfattelse ikke ændre ved den omstændighed, at det omhandlede gode i ansættelsesperioden betales af den ansatte selv. Told- og Skattestyrelsen har anmodet forespørgeren om at uddybe, hvad der ligger i bemærkningerne om at arbejdsgiveren hæfter for eventuelle

*Bilag 2. Medarbejderbredbånd – fri telefon –  
Reel lønnedgang – flat-rate-ordning*

prisstigninger. Der er ikke i materialet fra Teleleverandøren omtalt noget om prisstigninger, men det fremgår af punkt 19 i bilag 2 til rammeaftalen, at teleudbyder har adgang til med en måneds varsel at ændre vilkår og priser. Det fremgår samme sted, at kunder, der er bundet af uopsigelighed i forbindelse med annoncerede ændring af vilkår eller priser, uanset uopsigeligheden har adgang til at opsiges abonnementet med et varsel på 10 arbejdsdage. Det er styrelsen opfattelse, at prisen for datakommunikation har været og fortsat vil være faldende. En tilkendegivelse om, at arbejdsgiveren vil afholde eventuelle prisstigninger, vil derfor ikke kunne antages at udgøre en reel risiko for arbejdsgiveren. Skulle teleleverandøren varsle prisstigninger, er der som anført en mulighed for at udtræde af ordningen. Dertil kommer, at det af teleleverandørens hjemmeside fremgår af de almindelige betingelser for medarbejderbredbånd, at den enkelte medarbejder i forbindelse med opsigelse af medarbejderbredbåndsaftalen har mulighed for at videreføre abonnementet, men på andre vilkår. Den medarbejder, der forlader A/S kan altså vælge at fortsætte abonnementet på andre vilkår.

Det er således styrelsens opfattelse, at udgiften til medarbejderbredbånd reelt er arbejdstagerens og ikke arbejdsgiverens. Det er derfor efter styrelsens opfattelse uden betydning, at betalingen - i form af lønnedgang før indeholdelse af skat - er aftalt til også at have virkning for pension og feriepenge.

Det er endvidere styrelsens opfattelse, at bemærkningerne til L55 ikke, som anført af revisor, udelukker at bruttotrækordninger tilsidesættes. Tværtimod fremgår det, at sådanne ordninger kan tilsidesættes uden en særlig værnsregel.

Told - og Skattestyrelsen indstiller under henvisning hertil, at spørgsmål 1 besvares benægtende.

*Ad spørgsmål 2)*

Det er efter Told- og Skattestyrelsens opfattelse uden betydning for besvarelse, om vilkårene for ordningen indebærer, at A/S kun reducerer den kontante løn med et beløb svarende til den del af de udgifter, som det koster A/S at stille bredbånd til rådighed for medarbejderne. Det afgørende er, at ordningen indebærer, at medarbejderen gennem lønreduktion kompenserer arbejdsgiveren således, at der slet ikke er tale om et arbejdsgiverbetalt personalegode.

Told- og Skattestyrelsen indstiller derfor, at spørgsmål 2 ligeledes besvares benægtende.

*Ad spørgsmål 3)*

Det er efter Told- og Skattestyrelsens opfattelse uden betydning for besvarelse, om vilkårene for medarbejderbredbåndsordningen justeres, når den udbudte ordning fortsat indebærer, at medarbejderen gennem lønreduktion kompenserer arbejdsgiveren således, at der ikke er tale om et arbejdsgiverbetalt personalegode.

Told- og Skattestyrelsen indstiller derfor, at spørgsmål 3 ligeledes besvares benægtende.

*Ad spørgsmål 1-3)*

Ligningsrådet besluttede at godkende den pågældende ordning, således at medarbejderne alene beskattes af den i forbindelse med ordningen aftalte løn og af værdi af fri telefon.

Ligningsrådet lagde herved til grund, at den aftalte lønnedgang må anses som reel, da den har generel virkning, herunder i relation til feriepenge og pensionsindbetalinger, da lønnen i henhold til den indgåede aftale mellem medarbejderne og arbejdsgiveren ikke automatisk reguleres op ved ophør af ordningen, og eftersom der er en økonomisk risiko for arbejdsgiveren i forbindelse med ordningen.

**Ligningsrådet** besvarede således det første spørgsmål bekræftende, hvorfor de øvrige spørgsmål bortfaldt.

## Bilag 3 til Kap. V.

### Gældende retstilstand - Juridisk analyse

#### V.1. Indledende bemærkninger

Problemstillingen omkring kontantlønsnedgang mod at arbejdsgiveren stiller et naturaliegode/personalegode til rådighed for arbejdstageren er gældende alle de steder, hvor det af skiftende folketingsflertal eller via praksis gennem tiden er gennemført, at der ved indkomstopgørelsen for den ansatte, skal anvendes en lavere skattemæssig værdiansættelse for det pågældende gode end det beløb, som er markedsværdien<sup>22</sup>.

At problemstillingen kun er gældende de steder, hvor der via lovgivning eller praksis beskattes under markedsværdien, modificeres dog af, at den omstændighed, at ikke alle naturaliegoder er arbejdsmarkedsbidragspligtige, kan medføre, at der kan konstateres en skattefordel svarende til arbejdsmarkedsbidraget på 8 pct. af arbejdsindkomsten (effektivt ca. 4 pct. efter fradrag). I så fald kan der være en lille skattemæssig fordel selvom naturaliegodet værdiansættes til markedsværdien.

Skattemæssig værdiansættelse under markedsværdien kan forekomme i forbindelse med de arbejdsgiverbetalte personalegoder, der er omfattet af specialbestemmelserne i ligningslovens § 16. Dette er helt åbenbart gældende for de tilfælde, hvor ligningslovens § 16 fastslår skattefrihed som f.eks. hjemme-pc og fri parkeringsplads.

Den er mindre åbenbar for de naturaliegoder i ligningslovens § 16, hvor det er tilstræbt, at det er markedsværdien, der ud fra en gennemsnitsberegning skal rammes med den skattemæssige værdiansættelse via skematiske regler, f.eks. fri bil, sommerbolig, og helårsbolig for hovedaktionærer.

Som med alle praktiske firkantede regler kan ambitionen om at ramme markedsværdien imidlertid være vanskelig at opfylde – nogle gange vil værdiansættelsen rent faktisk nogenlunde ramme det beløb arbejdstageren selv skulle have afholdt for f.eks. at holde bil i sin privatøkonomi, i andre tilfælde vil værdiansættelsen enten ramme lidt for lavt eller lidt for højt.

En anden vinkel på værdiansættelsen i reglerne i ligningslovens § 16 er, at værdiansættelsen af visse personalegoder i forhold til direktører og andre medarbejdere med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform i lig-

---

<sup>22</sup> Markedsværdien er det beløb, som det vil koste arbejdstageren at erhverve godet i almindelig fri handel. Markedsværdien vil i mange, men ikke alle, tilfælde, være lig med arbejdsgiverens faktiske omkostning ved at stille godet til rådighed for den pågældende medarbejder.

ningslovens §16, f.eks. fri lystbåd, efter indførelsen af skærpede regler for denne persongruppe, i nogle tilfælde kan overstige markedsværdien. Dette vil alt andet lige have den effekt, at næppe nogen i denne gruppe har noget incitament til at oppebære det pågældende naturaliegode på bekostning af kontantløn.

Efter andre specialbestemmelser er visse naturalieydelser helt skattefrie, hvis bestemte forudsætninger er opfyldt. Det gælder f.eks. alkoholbehandling, arbejdsgiverbetalte sundhedsbehandlinger og –forsikringer i ligningslovens § 30 og arbejdsgiverbetalt grund- og videreuddannelse i ligningslovens § 31.

Forskellige bestemmelser i ligningsloven, henholdsvis ligningslovens § 7 A, § 7 H og § 28 regulerer, at arbejdsgiverens tildeling af medarbejderaktier som naturaliegode kan ydes på gunstige skattemæssige vilkår for medarbejderne. For så vidt hører disse ordninger også med i kredsen af personalegoder. Folketinget har i foråret 2003 haft hele lovkomplekset om medarbejderaktier til behandling og vedtaget et nyt sæt regler.

En oversigt over den skattemæssige værdiansættelse af naturaliegoder findes i Rapportens bilag 1.

I øvrigt henvises til den detaljerede regel gennemgang i Rapporten, kap. IV.

## **V.2. Hvad er et personalegode**

Der er ikke nogen lovmæssig definition på personalegoder. Ved betegnelsen personalegoder, også kaldet frynsegoder, forstås imidlertid almindeligvis naturalieydelser, der af arbejdsgiveren ydes en ansat som følge af dennes ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren, samtidig med at godet i et eller andet omfang opfylder et privatforbrugsformål hos arbejdstageren. Omfanget af privatforbrugsdelen varierer, og den kan godt være lille, men det afgørende er, at der er en sådan.

Ydelse af naturalier til arbejdstageren, der udelukkende skal og kan anvendes til opfyldelse af arbejdstagerens opgaver for den pågældende arbejdsgiver, er ikke et personalegode. Som helt banalt eksempel herpå kan nævnes, at arbejdsgiveren i produktionshallen stiller den maskine til rådighed for arbejdstageren, som arbejdstageren skal udføre sit arbejde ved.

Indenfor den således beskrevne overordnede karakteristik kan der sondres på flere måder mellem personalegoder.

1. Én sondring går på, om personalegodet er karakteriseret ved, at det både tjener som et arbejdsredskab for arbejdstageren i forbindelse med løsnin-



gen af arbejdstagerens opgaver for den pågældende arbejdsgiver og samtidig opfylder et privatforbrugsformål hos medarbejderen, d.v.s. om naturaliegodet er genstand for det der sædvanligvis betegnes som blandet benyttelse, eller om naturaliegodet udelukkende tjener privatforbrugsformål hos arbejdstageren, herunder anvendes af arbejdstageren til udførelse af arbejde for andre arbejdsgivere end for den arbejdsgiver, der stiller godet til rådighed.

Til den første gruppe inden for denne sontring hører f.eks. typisk telefon, bil, m.v., hvor der er fastsat særlige værdiansættelsesregler for den private anvendelse. Herunder hører principielt f.eks. også ansattes adgang til at kunne benytte arbejdsgiverens værksted og værktøj i fritiden; denne fordel beskattes efter praksis ikke<sup>23</sup>.

Under denne gruppe hører principielt også mindre håndgribelige naturalier som f.eks. kurser, uddannelse m.v. Arbejdstagerens deltagelse i et kursus eller en uddannelse kan både være en fordel, måske endda en nødvendighed, set fra arbejdsgiverens synsvinkel. Dette kan dels være i forhold til optimering af den ansattes muligheder for varetagelse af sine eksisterende konkrete arbejdsopgaver dels i forhold til arbejdsgiverens strategiske planlægning om udvikling og varetagelse af nye forretningsområder, som den pågældende medarbejder er udset til at varetage. På den anden side kan uddannelsen m.v. også være en fordel for arbejdstageren i relation til forbedringen af dennes kompetencer og dermed mulighederne for at afsætte sin arbejdsydelse mod et højere vederlag enten hos den pågældende arbejdsgiver eller hos andre arbejdsgivere. Og nogle kurser, uddannelser, konferencer m.v. vil set i forhold til arbejdsgiverens forretningsmæssige afkast kunne ligge mere fjernt i forhold til de konkrete forbedringer af de arbejdsmæssige kompetencer m.v. hos den enkelte arbejdstager, som arbejdsgiveren har brug for. Der kan således tænkes en glidende overgang med alle tænkelige kombinationer mellem tilfælde, hvor et givent kursus eller uddannelse er 100 pct. i arbejdsgiverens interesse i forhold til medarbejderens løsning af dennes konkrete eller strategiske arbejdsopgaver og til tilfælde, hvor kurset/uddannelsen 100 pct. har karakter af en belønning/vederlag ("incentive") i forhold til medarbejderen.

Til den anden gruppe hører f.eks. ansattes adgang til anvendelse af arbejdsgiverens sommerhus, lystbåd, men gruppen *kan* også omfatte telefon og bil i det omfang, der rent faktisk ikke er nogen erhvervsmæssig anvendelse, men kun en rent privat anvendelse af det pågældende aktiv hos arbejdstageren.

---

<sup>23</sup> LV 2003 A.B.1.9.23 Andre personalegoder.

2. En anden sontring går på om godet (kun) er tilgængeligt på arbejdspladsen, eller om godet kun stilles til rådighed for arbejdstageren i dennes privatsfære.

Den første gruppe indenfor sidstnævnte sontring består typisk af naturalier under betegnelsen almindelig personalepleje som gratis kaffe, vand og frugt m.v. på arbejdspladsen. Denne gruppe er ikke videre interessant for den foreliggende problemstilling – der er tale om goder af mindre økonomisk omfang, som det samtidig er vanskeligt at henføre til den enkelte ansatte med en bestemt værdi.

Derimod kan den anden gruppe, der vedrører naturalieydelser til brug i arbejdstagerens privatsfære, have en betydelig værdi, og det vil samtidig typisk være muligt at identificere hvilke medarbejdere, der oppebærer det pågældende gode.

Afgrænsningen mellem de to former er dog ikke helt entydig; fri kost på arbejdspladsen kan efter omstændighederne udgøre betydelige beløb. Tilsvarende kan adgang til motionsrum, massørordning, firmabørnehave m.v. på arbejdspladsen også repræsentere en betydelig værdi. Omvendt kan f.eks. billetter til en biograf- eller teaterforestilling udgøre relativt begrænsede beløb.

### V.3. Hvorfor yder arbejdsgiveren naturaliegoder ?

Det er væsentligt i relation til analysen af hele problemstillingen at holde in mente, at arbejdsgiverens ydelse af naturaliegoder til arbejdstageren helt overordnet set kun kan tilskrives ét forhold – at arbejdstageren er ansat hos arbejdsgiveren, og at arbejdstageren ikke udfører sit arbejde vederlagsfrit. Arbejdsgiveren uddeler således ikke naturaliegoder til andre end sine ansatte.<sup>24) 25)</sup>

---

<sup>24</sup> Der ses selvsagt bort fra gaver til arbejdsgiverens familie og venner som ikke kommer denne problemstilling ved.

<sup>25</sup> Arbejdsgiverens ydelser til pensionerede ansatte er ikke i modstrid med denne betragtning. Ydelser af denne karakter tjener dels til at have fastholdt de medarbejdere, der arbejdede hos arbejdsgiveren og nu er gået på pension og dels til at fastholde de medarbejdere der nu arbejder for arbejdsgiveren ved at give disse et tilsagn om at disse – hvis de bliver – kan se frem til yderligere vederlag fra arbejdsgiveren; gaver/ekstra pension til tidligere ansatte er som sådan et led i det samlede arbejdsvederlag til arbejdstagerne, blot fordelt over tid.

For den del af et givent naturaliegode, der ikke kan henføres til anvendelsen som et arbejdsredskab<sup>26</sup> for den pågældende arbejdsgiver, går arbejdsgiverens tildeling af naturaliegodet til medarbejderne i sin grundsubstans ud på at opfylde et privatforbrugsbehov hos medarbejderne som vederlag for den arbejdsindsats den pågældende medarbejder yder arbejdsgiveren. Arbejdsvederlaget kan ydes som kontantløn eller som naturalier og i valget mellem disse vil de primære spørgsmål være – hvad koster det og hvilken grad af tilfredshed opnås hos medarbejderen for den omkostning, som arbejdsgiveren afholder. Sidstnævnte element - tilfredshedsgraden hos medarbejderen - kan meget vel afhænge af de skattemæssige konsekvenser for medarbejderen af modtagelsen af naturaliegodet.

Ydelsen af naturaliegoder i form af personalefester, personalekunstforeninger, frokost m.v. oplyses almindeligvis at tjene formål som understøttelse af det sociale fællesskab mellem medarbejderne, samarbejdet på arbejdspladsen, korpsånden m.v. Herved må man gøre sig klart, at grunden til, at arbejdsgiveren gerne vil understøtte det sociale fællesskab og samarbejdet mellem medarbejderne, korpsånden m.v. ikke er, at arbejdsgiveren vil gøre medarbejderne mere tilfredse uden en forventning om på en eller anden måde at få noget igen. Arbejdsgiverens målsætning med sådanne tiltag er at gøre medarbejderne mere tilfredse i deres egenskab af arbejdstagere hos den pågældende arbejdsgiver (der er da heller ikke offentlig adgang til en personalefest), og som sådan er arbejdsgiverens bidrag til personalefester og –kunstforeninger m.v. i sidste led også en del af medarbejdernes arbejdsvederlag<sup>27</sup>. Tilsvarende må gælde andre erklærede generelle formål som at fastholde og tiltrække medarbejdere, mindske sygefraværet etc. Forfølgelsen af de umiddelbart ”bløde” formål skyldes, at arbejdsgiveren – formentlig med rette – går ud fra, at glade og tilfredse arbejdstagere, der har et indbyrdes godt arbejdsklima, yder mere, er mere loyale, fleksible m.v., alt med det overordnede formål, at arbejdsgiveren maksimerer produktiviteten og dermed det økonomiske resultat. Medarbejderne sætter almindeligvis heller ikke større pris på de velformulerede tilsyneladende sociale formål, end, at det er en almen erfaring, at interessen falder, hvis medarbejderne skal betale fuld pris/bliver beskattet af markedsværdien for personalefesten, frokosten etc.

Sammenfattende og sagt på en anden måde må det i forbindelse med diskussionen om naturaliegoder erkendes, at arbejdsgiverens ydelse af et

---

<sup>26</sup> „redskab“ skal i denne forbindelse ikke forstås bogstaveligt, men kan også f.eks. omfatte f.eks. et hotelophold på et kursussted eller adgang til forbrug af en ikke-rørlig genstand, f.eks. bredbånd. „Arbejdsredskab“ sigter her blot til, om arbejdsgiveren har ment, at den konkrete naturalieydelse var en væsentlig og afgørende forudsætning for den konkrete arbejdstagers udførelse af sine konkrete arbejdsopgaver.

<sup>27</sup> Der kan være mere eller mindre direkte henførbare til den enkelte medarbejder.

naturaliegode grundlæggende kun kan henføres til tre forhold, evt. en blanding af disse: naturaliegodet er enten et arbejdsredskab<sup>28</sup>, et arbejdsvederlag<sup>29</sup>, eller en gave. De rendyrkede udgaver af sidstnævnte (gave i betydningen, at gavegiver ikke forventer noget igen<sup>30</sup>) er relativt sjældne i arbejdsgiver/arbejdstager-forhold.

Gaver er i øvrigt undergivet sit eget skatteretlige regelsæt i den forstand, at der er nogle meget begrænsede muligheder for arbejdsgiverens ydelse af gaver til sine ansatte uden beskatning hos disse. Gaver uden for disse begrænsede rammer beskattes med markedsværdi når man ser på forholdet ud fra den skatteretlige synsvinkel: gaver. For så vidt er der et regelsammenstød mellem to regelsæt, der i retskildemæssig henseende er sidestillede: hvis man karakteriserer arbejdsgiverens ydelse af et givent naturaliegode til arbejdstageren som en gave, er den skattefri for arbejdstageren inden for rammer, der er meget begrænsede i forhold til f.eks. tidspunkter hvor den kan gives, beløbsstørrelser etc. Falder den ikke inden for disse rammer er gaven skattepligtig for arbejdstageren til markedsværdi. Karakteriseres den samme arbejdsgivers ydelse af det samme naturaliegode til den samme arbejdstager i stedet som et ”personalegode”, d.v.s. et arbejdsvederlag evt. tillige et arbejdsredskab, behandles beskatningen af arbejdstagerens private brug af naturaliegodet anderledes, efter de regler, der er gældende om den pågældende naturalieydelse. Og forskellen beror altså på udsagn eller antagelser om de subjektive motiver hos arbejdsgiveren, der ligger bag leveringen af ydelsen.

En anden relevant detalje i denne forbindelse er, at man normalt ikke har fradragsret for de gaver man yder andre; det er i den forbindelse interessant, at arbejdsgiveren også har fradragsret – som en lønomkostning/personaleudgift – i den situation, hvor arbejdsgiveren giver arbejdstageren et naturaliegode som en gave indenfor de skatteretligt snævre rammer hvor man skattemæssigt vil anerkende ydelsen som en skattebegünstiget gave – herved synes man implicit at erkende, at ”gaven” har en tilknytning til arbejdstagerens ansættelse hos arbejdsgiveren og dermed tilknytning til arbejdstagerens vederlag for at udføre sit arbejde.

Det virker da for en nærmere betragtning heller ikke indlysende, hvis man vil operere med en antagelse om, at arbejdsgiveren kun giver gaver til sine ansatte ”som et udslag af ægte gavmildhed” og ikke fordi arbejdsgiveren

---

<sup>28</sup> Skal som nævnt i note 26 forstås i bred forstand - ikke som kun omfattende rørlige ting.

<sup>29</sup> Der som nævnt i note 27 kan være mere eller mindre direkte henførbare til den enkelte arbejdstager og som kan være fordelt over tid.

<sup>30</sup> Den juridisk typiske anvendte formulering for dette er, at „gaven er et udslag af ægte gavmildhed“.

venter at få nogle merværdier ud af donationen; en sådan betragtning giver i hvert fald ikke megen mening når man taler om et aktieselskab som arbejdsgiver eller for den sags skyld blot store arbejdspladser, hvor virksomhedsejerens personlige relationer til den enkelte ansatte er meget fjerne, eventuelt ikke-eksisterende. Det vil imidlertid føre for vidt i denne sammenhæng at analysere problemstillingen om det mulige skatteretlige dilemma omkring arbejdsgiverens ydelse af naturaliegoder som gaver overfor arbejdsgiverens ydelse af naturaliegoder som arbejdsvederlag, til bunds, men problemstillingen er introduceret her, idet de anførte overvejelser kan være nyttige at holde sig i baghovedet i forbindelse med læsningen af nogle af de efterfølgende afsnit.

#### **V.4. Værnsreglen for hjemme-pc m.v. i LL § 16, stk. 12, 6. pkt.**

Den foregående regering ønskede i 2000<sup>31</sup> ved en ændring af den dagældende ligningslovens § 16, stk. 10 (blev samtidig ændret til stk. 12) at standse den på det tidspunkt hastigt stigende udvikling i arbejdsmarkedets brug af ”bruttotræksordninger”, der var opstået efter indførelsen af den oprindelige hjemme-pc-ordning i ligningslovens § 16, stk. 10 i 1997.

Den oprindelige hjemmepc-ordning gik ud på at fastslå, at der var skattefrihed for arbejdstagerens private brug af en hjemme-pc som arbejdsgiveren havde stillet til rådighed for arbejdstageren til brug ved arbejdet. Her ved skal man være opmærksom på, at kriteriet om ”til brug ved arbejdet” fra begyndelsen blev meget lempeligt fortolket og ikke som sådan indebar nogen væsentlig begrænsning i hvilke arbejdstagere, der uden beskatning kunne få stillet en hjemme-pc til rådighed af arbejdsgiveren efter bestemmelsen<sup>32</sup>.

Værnsreglen, der blev indført i 2000 som ligningslovens § 16, stk. 12, 2. og 3. pkt.<sup>33</sup>, var formuleret således: ”Skattefriheden efter 1. pkt. gælder dog ikke, hvis arbejdstageren ved reduktion i sin bruttoløn har kompenseret arbejdsgiveren m.v. for at få stillet udstyret til rådighed. Har arbejdstageren kompenseret arbejdsgiveren som nævnt i 2. pkt., medregnes et beløb svarende til 50 pct. af udstyrets nypris ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst i det eller de indkomstår, hvor udstyret er til rådighed.”

Efter en direkte ordlydsfortolkning af lovbestemmelsens formulering ”..ved reduktion i sin bruttoløn ..” omfatter værnsreglen umiddelbart alene de situationer, hvor arbejdstageren får nedsat størrelsen af den (kon-

---

<sup>31</sup> L 98 FT 2000/2001, 1. Samling.

<sup>32</sup> Se evt. Skatteministeriets Departements udtalelse om fortolkningen af kriteriet i TfS 2001.420.

<sup>33</sup> Er nu LL § 16, stk. 12, 6. pkt.

tant?)<sup>34</sup>løn, som arbejdstageren havde krav på i forhold til arbejdsgiveren som vederlag for sin arbejdsindsats, inden arbejdstager og arbejdsgiver indgik den nye aftale om, at arbejdstageren for fremtiden skal have en lavere – reduceret - (kontant)løn og samtidig få en hjemme-pc stillet til rådighed. Efter en direkte ordlydsfortolkning omfatter bestemmelsen med andre ord ikke umiddelbart den situation, hvor arbejdsgiver og arbejdstager fremadrettet bliver enige om, at en del af arbejdstagerens fremtidige stigning i arbejdsvederlag skal udmøntes ved, at arbejdsgiveren køber/leaser en hjemme-pc som arbejdsgiveren stiller til rådighed for arbejdstageren, herunder at arbejdstageren og arbejdsgiveren udtrykkeligt eller stiltiende er enige om, at arbejdstageren, fordi arbejdstageren får en hjemme-pc stillet til rådighed, i en fremtidig periode ikke får så stor en kontantløn, som arbejdstageren ellers kunne have fået uden hjemme-pc-ordningen.

Det fremgår imidlertid af bemærkningerne og andre forarbejder til lovforslaget, at det også var hensigten med bestemmelsen, at værnsreglen skal omfatte aftaler om løntilbageholdenhed, d.v.s. tilfælde, hvor lønmodtageren ikke går ned i en kontantløn, lønmodtageren allerede har krav på i henhold til sin aftale med arbejdsgiveren, men hvor lønmodtageren indgår i en aftale om, at en fremtidig lønstigning helt eller delvis skal udmøntes i en hjemme-pc. Lovforslagets bemærkninger siger således bl.a.: ”Kompensationen kan bestå i, at arbejdstageren er gået ned i løn eller har udvist løntilbageholdenhed mod, at arbejdsgiveren stiller en computer eller udstyr til rådighed. I sådanne tilfælde er der således ikke skattefrihed. Der vil også være tale om, at den skattepligtige har kompenseret arbejdsgiveren for rådigheden, hvis der i forbindelse med ansættelsen aftales en lavere løn end den vedkommende ellers kunne have fået, mod at den skattepligtige til gengæld får stillet en computer eller udstyr til rådighed. Stilles computer eller udstyr til rådighed mod, at den skattepligtige eksempelvis forpligter sig til ubetalt merarbejde, er der ligeledes tale om, at der ydes kompensation.”

Den daværende skatteminister udtalte i samme retning bl.a. i et hørings-svar til Dansk Industri og ITEK: ”.. fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget, at kompensation ved reduktion i bruttolønnen, som omtalt i lovteksten, f.eks. kan bestå i, at arbejdstageren er gået ned i løn eller har udvist løntilbageholdenhed. Med løntilbageholdenhed menes, at der gives afkald på en lønfremgang, både i den situation, hvor lønfremgang følger af en allerede indgået aftale, og i den situation, hvor dette ikke er tilfældet.

---

<sup>34</sup> Det er ikke helt klart, hvorvidt de tilfælde, hvor arbejdstageren konverterer et krav på f.eks. fri bil til et krav om fri hjemme-pc – d.v.s. hvor konverteringen ikke er mellem kontantløn og et naturaliegode, men mellem to naturaliegoder - er omfattet af værnsreglen.

Når der tages udgangspunkt i bruttolønnen er denne udtryk for den løn, medarbejderen ville oppebære, hvis der ikke var stillet computer til rådighed. Bruttolønnen må ses i forhold til den periode, computeren stilles til rådighed i. For at løntilbageholdenhed fører til, at medarbejderen bliver skattepligtig af rådigheden over computer med tilbehør, må der således være den sammenhæng mellem det forhold, at medarbejderen udviser løntilbageholdenhed, og at arbejdsgiveren stiller computeren til rådighed, at bruttolønnen ville have været en anden, hvis ikke computer med tilbehør var stillet til rådighed.”

Den daværende skatteminister udtalte endvidere i sin kommentar til et andet høringssvar, at ”Det afgørende er, om bruttolønnen er den samme, som hvis der ikke var stillet en pc til rådighed” (Det bemærkes, at det af denne bemærkning kan udledes, at det synes at have måttet være forudsat, at ”bruttolønnen” er identisk med ”kontantløn”<sup>35</sup>).

Et tredje sted fremgår det, at:” Enhver kompensation ved reduktion i bruttolønnen – stor eller lille – i form af en midlertidig lønnedgang eller løntilbageholdenhed, herunder i forbindelse med ansættelse, samt påtagelse af ubetalt merarbejde m.v. vil være omfattet af de foreslåede regler.” Selv en mindre kompensation udløser således hele beskatningen.

Det har formentlig også været intentionen, at værnsreglen skulle finde anvendelse i de situationer, hvor muligheden for en hjemmepc-ordning indgik i overenskomstforhandlinger. Den daværende skatteminister blev under folketingsbehandlingen af lovforslaget således spurgt om det ville være muligt for en virksomhed at tilbyde hjemme-pc til alle medarbejdere i forbindelse med eller lige umiddelbart efter overenskomstforhandlinger. Den daværende skatteminister svarede, at ”Det vil det være, men også i den sammenhæng vil det være afgørende for spørgsmålet om beskatning, hvorvidt medarbejderne har kompenseret arbejdsgiveren ved en reduktion i bruttolønnen til gengæld for få stillet hjemme-pc'en til rådighed.”<sup>36</sup>

Som det fremgår fungerer værnsreglen på den måde, at virkningen af, at arbejdstageren går med i en ”bruttotrækordning” er en relativ høj beskatning af værdien af godet – højere end markedsværdien - med det formål at gøre det ufordelagtigt for arbejdstagere og arbejdsgivere at aftale en lønnedgang eller en løntilbageholdenhed for arbejdstageren, mod at denne får stillet computer eller andet udstyr til rådighed.

---

<sup>35</sup> Hvis „bruttoløn“ også omfatter naturalier vil også pc'en være omfattet af faktoren ”bruttoløn” og så vil ”bruttolønnen” under alle omstændigheder altid være den samme.

<sup>36</sup> Svar på Folketingets Skatteudvalgs spørgsmål nr. 4 af 22. november 2000 (L98-bilag 5).

Værnsreglen blev og bliver stadig omtalt som en regel, der satte en stopper for ”bruttotrækordninger” i forbindelse med hjemme-pc-ordninger.

Det er givet, at værnsreglen har medført en kraftig opbremsning i udbredelsen af ”bruttotrækordninger” til en stor mængde arbejdstagere, herunder særligt arbejdstagere, der ikke, eller kun i meget begrænset omfang, har individuelle lønforhandlinger.

Det er derimod usikkert i hvilket omfang værnsreglen har haft en effektiv virkning i forhold til arbejdstagere med individuelle lønforhandlinger. Selv om værnsreglen teoretisk også omfatter situationer, hvor der er tale om arbejdstagere med individuel løndannelse, kan det være forbundet med praktiske vanskeligheder for myndighederne at bevise, hvorvidt ”arbejdstageren ved reduktion i sin bruttoløn har kompenseret arbejdsgiveren” i disse tilfælde. Myndighederne kan således have svært ved at bevise og kontrollere, ”om bruttolønnen ville have været den samme hvis der ikke havde været stillet en pc til rådighed”, når det drejer sig om lønmodtagere for hvem arbejdsvederlaget ikke fastsættes af kollektive overenskomster m.v.

Værnsreglens konstruktion og dens indbyggede forudsætninger rejser i øvrigt en række spørgsmål udover dem, der allerede er anført ovenfor i teksten.

Det grundlæggende problem ved værnsreglen er, at den opererer på baggrund af en indbygget men udtalt forudsætning om, at arbejdsgiveren stiller noget til rådighed for arbejdstagerens private brug uden at få ”kompensation”. Dette er formentlig sjældent tilfældet i realiteten. Hvis det var tilfældet, kunne arbejdsgiveren lige så godt stille en hjemme-pc til rådighed for ukendte personer, der ikke var ansat hos arbejdsgiveren. Det er ikke den typiske situation. Værnsreglen ignorerer det faktum, at enhver arbejdsgiver i et eller andet omfang har behov for at operere med en samlet vederlagsramme for, hvad arbejdsgiveren mener, at den pågældende arbejdstager er værd for arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren sigter mod at drive en rentabel virksomhed.

Størrelsen af arbejdstagerens ”bruttoløn” i forstanden kontantløn vil i et eller andet omfang altid være afhængig af i hvilket omfang arbejdsgiveren i øvrigt afholder udgifter til at stille naturaliegoder til rådighed med et privat element for den pågældende arbejdstager.

Det problematiske ved værnsreglen viser sig bl.a., hvis man forsøgsvis lægger dens forudsætning til grund om, at arbejdstageren ikke må yde arbejdsgiveren ”kompensation” i sin fulde rækkevidde. (Den del af hjemme-



pc'ens anvendelse, der er et arbejdsredskab er herved helt problemløst; det er der under alle omstændigheder ingen beskatning af, og det kan derfor uden videre holdes ude fra de følgende betragtninger.)

For den del af hjemme-pc'en, der består i arbejdstagerens private anvendelse fører værnsreglens indbyggede forudsætning i sin fulde konsekvens således til det lidt kunstige resultat, at når der ikke må være tale om, at hjemme-pc'en er et arbejdsvederlag til den ansatte, så kan der kun være tale om, at den er en gave fra arbejdsgiveren til arbejdstageren – en gave, som arbejdsgiveren ellers ganske givet kalkulerer med at have skattemæssig fradragsret for som lønomkostning/personaleudgift. Der henvises herved i øvrigt til de under pkt. V.3 anførte bemærkninger om forholdet mellem arbejdsgiverbetalte gaver og arbejdsgiverbetalte naturaliegoder.<sup>37</sup>

Det fremgår af bemærkningerne til indførelsen af værnsreglen for hjemme-pc'er, at formålet med indførelsen af værnsreglen var „at stoppe en utilsigtet anvendelse af bestemmelsen om skattefrihed for værdien af den private brug af en arbejdsgiverbetalt hjemme-pc.“ og at [kontantlønsnedgang mod at få stillet en computer til rådighed er] „... udtryk for, at den økonomiske byrde ved de ansattes IT-udvikling flyttes over på medarbejdersiden. Det er i strid med intentionerne bag de gældende regler, som var at arbejdsgiverne skulle kunne tage et ansvar for medarbejdernes IT-udvikling, uden det medførte beskatning af de ansatte, når arbejdsgiveren betalte udgifterne ved at stille en computer til rådighed“.

Bemærkningerne forudsætter altså, at arbejdsgiverne vil påtage sig et ansvar, dvs. afholde den økonomiske omkostning, ved at opgradere medarbejdernes uddannelse i pc-brug og støtte udbredelsen af pc'er i hjemmene, også for de medarbejdere, hvor naturalieydelsen (hjemme-pc'en) ikke er en nødvendig forudsætning for den enkelte arbejdstagers varetagelse af sine konkrete, aktuelle arbejdsopgaver for den enkelte arbejdstager eller det tjener til opfyldelse af konkrete strategiske hensyn for den enkelte arbejdsgiver – uden at arbejdsgiveren bliver „kompenseret“.

Det er spørgsmålet om ikke de således beskrevne uden tvivl velmente erklærede intentioner bag indførelsen af skattefrihed for arbejdsgiverbetalt hjemme-pc, er problematiske i et realistisk perspektiv.

---

<sup>37</sup> I den forbindelse kan det også overvejes om offentlige myndigheder i givet fald ikke i det hele vil være afskåret fra at stille hjemme-pc'er til rådighed for sine ansatte, når denne ikke udelukkende er et arbejdsredskab. Der er således meget snævre rammer for i hvilket omfang offentlige myndigheder af Finansministeriet er bemyndiget til at give gaver til sine ansatte.

Arbejdsgiverne ser formentlig gerne, at arbejdstagerne får et generelt IT-kompetencemæssigt løft og at udbredelsen af pc'er i hjemmene øges. Problemet er, at afholdelsen af sådanne udgifter uden et relativt konkret afkast til arbejdsgiveren er overflødig i forhold til produktionen af den vare eller ydelse, som arbejdsgiveren skal have overskud af at levere og som vil fordyre den pågældende arbejdsgivers levering af den pågældende vare eller ydelse i forhold til andre arbejdsgivere, der ikke afholder udgifter til opgradering af de IT-kompetencemæssige ressourcer hos medarbejdere for hvem, det ikke aktuelt er nødvendigt at besidde disse kompetencer for på hensigtsmæssig vis at løse deres konkrete arbejdsopgaver m.v. Konkurrencemæssige hensyn vil således være en hindring for opfyldelsen af de erklærede politiske intentioner. En arbejdsgivers investering i f.eks. hjemme-pc m.v. til sine arbejdstagere skal altså – stadig forudsat, at arbejdsgiveren ikke aktuelt, konkret eller strategisk har brug for kompetencen hos den pågældende arbejdstager – kunne udmønte sig i andre fordele, der – økonomisk – kan bære investeringen for den pågældende arbejdsgiver. Dette kan evt. være i form af en forbedring af mulighederne for at tiltrække og/eller fastholde gode medarbejdere eller i markedsføringsmæssigt øjemed overfor kundekredsen etc.

For så vidt angår markedsføringsværdien er det imidlertid et åbent spørgsmål i hvilket omfang kunderne er villige til at betale en merpris for et givent produkt alene med henvisning til, at den pågældende producent har en god og attraktiv personalepolitik for sine medarbejdere. Det kan kunderne isoleret set være indifferente overfor.

Mere nærliggende er det, at arbejdsgiveren kan få et konkret, økonomisk afkast ud af, at give sine medarbejdere et højere vederlag for deres arbejdsydelse, herunder i form af et naturaliegode, som f.eks. en hjemme-pc. Det er imidlertid ikke alle arbejdstagere, der ligeså gerne vil have en hjemme-pc som en kontantlønsforhøjelse – hvis de to ydelser beskattes lige højt; jo lavere hjemme-pc'en beskattes i forhold til kontantlønnen, jo mere attraktiv vil hjemme-pc'en derimod fremstå for arbejdstageren. Der kan herved i øvrigt henvises til det i Rapporten afsnit VII.2.1. anførte om forvridninger i forbruget.

Uanset hvad man i øvrigt måtte mene om de anførte betragtninger om arbejdsgiverens intentioner og muligheder, er det et faktum, at de politiske ønsker om at arbejdsgiverne skal tage et ansvar for medarbejdernes IT-udvikling ikke vandt gehør hos arbejdsgiverne – eller arbejdstagerne - før udsagnet blev koblet sammen med et økonomisk incitament, nemlig skattefrihed på medarbejdersiden (og bevarelse af fradragsretten på arbejdsgiversiden), med den virkning, at det i alt væsentlighed endte med at være en skattefinansieret ydelse at levere hjemme-pc'er til hjemmene. At det

økonomiske incitament må have været afgørende for den markante stigning i udbredelsen af arbejdsgiverbetalte hjemme-pc'er til arbejdstagerne i perioden fra 1997 til 2001, understøttes også af, at udbredelsen blev dæmpet fra det tidspunkt, hvor det økonomiske incitament blev søgt begrænset med værnsreglens indførelse<sup>38</sup>.

### V.5. Kildeskattelovens § 46, stk. 3

Skattemyndighederne søgte i 1990'erne at bremse udbredelsen af hjemme-pc-ordninger ved at henvise til kildeskattelovens § 46, stk. 3.

Denne bestemmelse siger, at indeholdelsen af A-skat går forud for andre krav mod den pågældende A-indkomst, herunder modkrav fra den indeholdelsespligtige. Bestemmelsen er indført i 1967 i forbindelse med kildeskattens indførelse. Af de specielle bemærkninger til bestemmelsen fremgår, at ”.. indeholdelse skal foretages i fuldt omfang, selv om der gøres andre krav gældende mod A-indkomsten. Selv om den pågældende arbejdsgiver måtte have krav mod den skattepligtige og sådanne krav i øvrigt opfylder betingelserne for at kunne modregnes i A-indkomsten er han således pligtig at foretage indeholdelse i hele A-indkomst-beløbet.”

Bestemmelsen synes således at have været møntet på de tilfælde, hvor arbejdsgiveren havde et formueretligt krav på arbejdstageren, f.eks. krav på tilbagebetaling af et lån eller vederlag for varer m.v., som arbejdsgiveren efter de obligationsretlige regler ellers ville have adgang til modregning i arbejdstagerens løn for. I den forstand er kildeskattelovens § 46, stk. 3 en regel, der sikrer statskassen som kreditor fortrinsstilling frem for andre kreditorer, nærmere bestemt arbejdsgiveren.

Af interesse for problemstillingerne i den foreliggende analyse er i øvrigt, at det af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, hvor kildeskattelovens § 46, stk. 3 blev indført, fremgår, at det ved opdelingen i A- og B-indkomst, herunder spørgsmålet om indeholdelsespligten, ”er en forudsætning, at vederlaget ydes i penge eller i form af fri kost og logi i tilslutning til et vederlag i penge; den indeholdelsespligtige må i sidstnævnte tilfælde lægge et beløb for værdien af fri kost og logi – sædvanligvis beregnet på grundlag de af Ligningsrådet fastsatte værdier af fri kost og logi – til den kontante løn forinden A-skatten beregnes. Ydes der alene vederlag i form af naturalydelser, eller ydes vederlag i form af andre naturalydelser end fri kost og logi, anses disse vederlag som B-indkomst.” [Arbejdsgruppens fremhævning].

Af disse bemærkninger synes således at fremgå, at det var forudsat og accepteret, at vederlag (for en arbejdsindsats/tjenesteydelse) kan ydes i

<sup>38</sup> For analysen af omfanget af virkningen af tiltaget kan henvises til det ovenfor anførte.

form af naturalieydelse med den virkning, at den del af vederlaget, der kan henføres til den pågældende naturalieydelse, ikke er omfattet af indeholdelsespligten, og som konsekvens heraf heller ikke er omfattet af modregningsforbuddets rækkevidde.

Op gennem 1990'erne kunne konstateres en stor stigning i udbredelsen af hjemmepc-ordninger i forbindelse med indgåelse af aftaler i forskellige varianter, hvorefter arbejdstageren indvilligede i en kontantlønsnedgang mod at arbejdstageren fik en hjemme-pc stillet til rådighed. Denne udvikling blev forstærket efter indførelsen af den oprindelige regel om skattefrihed for arbejdsgiverbetalt hjemme-pc i 1997. Indtil dette tidspunkt havde skattemyndighedernes praksis lagt sig fast på en relativt beskedent ansættelse af værdien af arbejdstagerens private anvendelse af en af arbejdsgiveren ejet hjemme-pc opstillet hos arbejdstageren.

Skattemyndighederne påberåbte sig i flere sager i 1990'erne kildeskattelovens § 46, stk. 3. Myndighederne henviste herved dels til en tidligere afsagt dom fra Østre Landsret vedrørende en firmabil, hvor skattemyndighederne havde fået medhold i, at det var i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3, at der var sket modregning i kontantlønnen krone for krone.<sup>39</sup> Derudover henviste skattemyndighederne bl.a. til, at „de ansatte har ikke oppebåret en bestemt løn med tillæg af den værdi det nu måtte have at kunne benytte en pc hjemme, være sig til løsning af arbejdsopgaver for [arbejdsgiveren] eller til private gøremål. Bruttolønnen har været uændret, men arbejdsgiveren har foretaget et fradrag i lønnen svarende til det månedlige afdrag på pc'en. .. Herved har arbejdsgiveren konverteret indtjent løn til et naturaliegode, og det er ikke lovligt i henhold til kildeskatteloven. Det drejer sig ikke om, at indeholde A-skat af den værdi, som den private brug af pc'en nu måtte repræsentere, men om at overholde den basale regel om at foretage A-skattetræk af hele bruttolønnen. Arbejdsgiveren og den ansatte kan ikke som man har gjort det under denne sag, aftale at følge en anden fremgangsmåde, allerede fordi det giver personalet mulighed for at foretage indkøb med ikke beskattede midler. I det omfang ikke alle dele af lønnen, som f.eks. feriepenge eller pension, berøres af den reduktion, som arbejdsgiveren foretager, bliver det særligt tydeligt, at bruttolønnen ikke er nedsat. Lønnedgangen kan derfor ikke anses som reel. Det er en nødvendig, men ikke tilstrækkelig betingelse, at både feriepenge og pension også berøres af lønreduktionen, for at en evt. godkendelse af ordningen kan komme på tale.“<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Dommens præjudikatværdi er dog en smule usikkert. Der er tale om, at en landsskatteretskendelse, der havde givet skatteyderen medhold, blev indbragt af Skatteministeriet. Skatteyderen valgte ikke at føre sagen videre, og Østre Landsret fik således aldrig lejlighed til at tage stilling til sagens indhold.

<sup>40</sup> Uddrag af Kammeradvokatens procedure i TfS 1998.154 ØLD.

Der foreligger ingen afgørelser fra Højesteret om spørgsmålet, men der er afsagt to landsretsdomme, der til dels støtter de synspunkter som myndighederne fremførte i sagerne om de såkaldte bruttotrækordninger vedrørende den oprindelige hjemme-pc-ordning.<sup>41</sup> I begge sager fremgår det af præmisserne, at en lønnedgang ”kan i øvrigt kun anses som reel, hvis reduktionen får virkning for alle dele af lønnen, herunder pension i det omfang, den afhænger af den løbende lønudbetaling.” Den ene af dommene indeholder tillige en slutbemærkning i samme retning: „... og da den gennemførte lønreduktion ikke omfattede hele bruttolønnen, idet udbetaling af særlig feriegodtgørelse ikke blev berørt heraf, har der heller ikke været tale om en reel lønnedgang.“

På baggrund af de to landsretsdomme kan man altså om den nugældende retstilstand umiddelbart modsætningsvist konkludere, at en nedgang i størrelsen af den kontantløn, som arbejdstageren ellers havde opnået ret til, ikke er i strid med kildeskatteloven § 46, stk. 3, hvis lønnedgangen er generel/reel, hvorved altså efter Østre landsrets opfattelse forstås, at den har virkning for alle dele af lønnen, herunder pension i det omfang denne i øvrigt afhænger af den løbende lønudbetaling.

Det bemærkes, at Østre Landsret i forbindelse med de nævnte afgørelser ikke skulle tage stilling til spørgsmålet om udvekslingen/konverteringen mellem kontantløn og naturaliegoder af fremtidige kontantlønsstigninger - der kan altså ikke i dommene hentes nærmere vejledning til brug for bedømmelsen af de situationer, hvor parterne for fremtiden bliver enige om, at en del af lønmodtagerens fremtidige stigning i arbejdsvederlag skal udmøntes som et naturaliegode.

#### **V.6. Hvilke former for naturaliegoder kan Ligningsrådets afgørelser om MBA-uddannelsen og bredbånd få betydning for ?**

Det nærmere indhold af Ligningsrådets afgørelse om en MBA-uddannelse af 21. januar 2003 og Ligningsrådets afgørelse om bredbånd af 22. april 2003 er gengivet i rapporten, kap. IV.2.1 og IV.2.2.

Hvis man lægger til grund, at Ligningsrådet med sin afgørelse i bredbåndssagen har ændret opfattelse i forhold til det, der blev givet udtryk for i afgørelsen om MBA-uddannelsen, må man antage, at de principper, der således er blevet givet udtryk for i afgørelsen om bredbåndssagen vil kunne finde anvendelse på alle andre naturaliegoder i overensstemmelse med almindelige retskildeprincipper. Kun i forhold til hjemme-pc, jf. ligningslovens § 16, stk. 12, vil der formentlig umiddelbart være en begrænsning som følge af den særlige værnsregel i ligningslovens § 16, stk. 12, 6. pkt. Som nævnt under omtalen af denne bestemmelse, pkt. V.4., vil denne sær-

---

<sup>41</sup> TfS 1998.154 Ø og TfS 1998.185 Ø.

lige bestemmelse formentlig være til hinder for en anvendelse af de af Ligningsrådet fastsatte principper i forhold til de lønmodtagere, der ikke har individuel løndannelse. Det er derimod usikkert i hvilket omfang den særlige værnsregel vil have betydning i forhold til generelle fremadrettede aftaler på arbejdsmarkedet, også i forhold til disse grupper af lønmodtagere. Og som anført under gennemgangen af den særlige værnsregel, pkt. V.4, er det tvivlsomt, hvorvidt den særlige værnsregel har reel effekt i forhold til de medarbejdergrupper, hvor myndighederne ikke ved at slå op i en offentlig tilgængelig tabel eller oversigt kan se, hvad den pågældende medarbejder ellers ville have fået i kontantløn.

### **V.7. Spørgsmålet om anvendelse af ”realitetsgrundsætningen” og omgåelsesbetragtninger**

Når en skatteyder umiddelbart opfylder betingelserne i en af Folketinget vedtaget regel - eller umiddelbart opfylder betingelserne for at falde ind under en af myndighederne via praksis etableret regel – er udgangspunktet, at beskatningen skal følge det faktiske civile retlige forhold. Spørgsmålet er, om myndighederne kan tilsidesætte det faktiske forhold med den virkning, at selv om skatteyderen rent faktisk modtager et givent personalegode, så er der på trods heraf adgang til skattemæssigt at behandle skatteyderen som om den pågældende i stedet havde fået kontantløn. Bevisbyrden herfor påhviler skattemyndighederne.

#### *”Realitetsgrundsætningen”*

Det skal overvejes, hvorvidt den af dr. Jur. Jan Pedersen introducerede realitetsgrundsætning kan finde anvendelse. Hvis man skal bruge realitetsgrundsætningen til i skattemæssig henseende at tilsidesætte en given ordning, er det en forudsætning, at der kan konstateres en klar og væsentlig uoverensstemmelse mellem den ydre civile retlige form og den indre realitet; der skal med andre ord foreligge en væsentlig uoverensstemmelse mellem det, der formelt er aftalt og det underliggende faktum. Generalklausulen er ikke en arbitrær norm, som kan anvendes til en beskatning efter myndighedernes forgodtbefindende.<sup>42</sup>

Hvis medarbejderen vitterligt går ned i kontantløn med virkning for alle løndele – d.v.s. lønnedgangen er reel – således, at medarbejderen for fremtiden nu får en kontantløn og et naturaliegode, er det vanskeligt at se, hvordan myndighederne kan komme igennem med, at der foreligger en sådan væsentlig uoverensstemmelse mellem form og indhold, at realitetsgrundsætningen kan finde anvendelse. Der er netop ingen uoverensstemmelse mellem form og indhold. Arbejdsgiver og arbejdstager har aftalt, at arbejdstageren, som vederlag for sin arbejdsindsats, for fremtiden får en vis kontantløn x og et vist naturaliegode y – og arbejdstageren får rent

---

<sup>42</sup> Se bl.a. Skatteretten 1, 3. udg., s. 130f.

faktisk kontantlønnen x og naturaliegodet y – til punkt og prikke i overensstemmelse med det aftalte. At valget af formen og det tilsvarende indhold uden tvivl er skattemæssigt begrundet er som udgangspunkt uden selvstændig retlig værdi, og giver ikke i sig selv hjemmelsgrundlag for en anden beskatning end den, der følger af den almindelige beskatning af kontantløn x og den almindelige beskatning af naturaliegode y.

#### *Omgåelsessynspunkter*

I fortsættelse af kommentaren vedrørende ”realitetsgrundsætningen” kan det diskuteres, hvorvidt kontantlønsnedgange eller kontantløns-mindrefremgang i forbindelse med, at der stilles et naturaliegode til rådighed for arbejdstageren, kan begrænses ved anvendelse af omgåelsesbetragtninger. Der kan herved tænkes på omgåelse af kildeskattelovens § 46, stk. 3 om indeholdelsespligten og på omgåelse af statsskattelovens § 6, der fastslår, at der ikke er fradrag for private udgifter ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst. For så vidt angår udgifter til grund- og videreuddannelse kan endvidere tænkes på omgåelse af reglen i ligningslovens § 31, stk. 6, hvor det fremgår, at sådanne udgifter ikke (i øvrigt) er fradragsberettigede.

Det er imidlertid den fremherskende opfattelse, at der ikke eksisterer en almindeligt gældende skatteretlig ”omgåelsesregel”. Der er ikke fastsat en regel i lovgivningen, og der er i almindelighed enighed om, at der ikke findes en domstolsskabt omgåelsesklausul i dansk skatteret. Højesteret har flere gange fastslået, at der ikke i sig selv kan afledes retlige resultater alene ud fra den omstændighed, at en disposition med mere eller mindre klarhed kan betegnes som udslag af omgåelse. Det kan ikke alene tillægges betydning, om en disposition er helt eller overvejende skattemæssigt motiveret. Som eksempel kan henvises til Højesterets dom i en sag om en koncerntintern aktiehandel - TfS 1999,289 (Bygge & Finans A/S af 1. april 1964). Der er imidlertid også eksempler på, at domstolene i konkrete sager, hvor dispositionerne udelukkende eller i det væsentlige har været skattemæssigt begrundede, har frakendt dispositionerne deres skatteretlige virkning bl.a. med anvendelse af udsagn om ”manglende forretningsmæssig begrundelse”, ”tomme og realøkonomisk indholdsløse dispositioner” og lignende formuleringer. Det er imidlertid vanskeligt nærmere at definere og afgrænse rammerne for domstolenes anvendelse af disse udsagn.<sup>43</sup>

Formuleringen enten via lovgivning eller via praksis, herunder domstolspraksis, af en generel skatteretlig omgåelsesregel vurderes også at være problematisk i forhold til opfyldelse af de almindeligt gældende krav til

---

<sup>43</sup> Se om emnet t.eks. dr.jur. Jan Pedersen, Den – såkaldte – lære om rette indkomstmodtager (artikel), TfS 2001.284, s. 1114. Jakob Bundgaard, Den skatteretlige behandling af transaktioner foretaget i skattebesparelsesøjemed. TfS 2003, 299 og 316. Erik Werlauff, Let us pretend, TfS 1999.237.

retssikkerhed, herunder legalitetsprincippet, d.v.s. kravene om objektivitet, klarhed, lighed, forudsigelighed etc. Det retssikkerhedsmæssige problem i forhold til begreber som ”omgåelse” og ”misbrug” kan henføres til det forhold, at disse udtryk ikke har nogen fast reference- eller begrebsramme<sup>44</sup>. En generel skatteretlig omgælsesregel uden klare objektive konstaterbare og efterprøvelige rammer, vil alt andet lige medføre, at borgerne m.v. vil opleve sig som undergivet skattemyndighedernes subjektive vurderinger, og dermed føre til en vis øget retsusikkerhed.

Mere specifikt i forhold til spørgsmålet om anvendeligheden af omgælsessynspunkter i relation til naturaliegoder i ansættelsesforhold skal man også holde sig for øje, at det umiddelbart er vanskeligt at sige, at dispositionerne alene er skattemæssigt betingede og at der slet ikke er nogen ”forretningsmæssig begrundelse” forbundet med at gå ned i kontantløn/få en mindre kontantlønsfremgang mod at få et naturaliegode stillet til rådighed. Faktum er således, at den pågældende arbejdstager netop får et bestemt naturaliegode stillet til rådighed; dispositionen er således ikke uden realitetsindhold.

Det bemærkes, at Ligningsrådet i MBA-afgørelsen lagde vægt på et omgælsessynspunkt. Ligningsrådet henviste således til, at finansieringen via en lønreduktion i medarbejderens bruttoløn må anses som en omgåelse af ligningslovens § 31, stk. 6. Ligningslovens § 31, stk. 6 fastslår, at de udgifter, som ikke opfylder betingelserne for skattefrihed efter § 31, stk. 3, ikke (alternativt) kan fradrages ved indkomstopgørelsen medmindre dette følger af skattelovgivningens almindelige regler. Det anføres i Ligningsrådets afgørelse, at § 31, stk. 6, er indsat i loven for at understrege, at der ikke er en udvidet adgang for den ansatte til at tage fradrag for udgifter, som ikke dækkes af arbejdsgiveren m.fl. Efter de almindelige regler i skattelovgivningen er der kun adgang til fradrag for efteruddannelsesudgifter, d.v.s. ikke egentlige kompetencegivende videreuddannelser. Ligningsrådet fandt i den konkrete sag, at den pågældende MBA-uddannelse måtte anses for en kompetencegivende ikke fradragsberettiget videreuddannelse.

En bestemmelse som ligningslovens § 31, stk. 6 findes ikke i nogen af de andre bestemmelser om naturaliegoder. Det er dog tvivlsomt, hvorvidt bestemmelsen reelt har nogen betydning; den må snarere karakteriseres som en pædagogisk begrundet regel end en bestemmelse med et selvstændigt retligt indhold. Ligningslovens § 31, stk. 6 fastslår således ikke andet end det, der i øvrigt allerede følger af statsskattelovens § 6.

---

<sup>44</sup> Det er ikke afklaret, om misbrug kan sidestilles med omgåelse, eller i det hele taget hvordan misbrug og omgåelse skal afgrænses over for hinanden, jf. bl.a. Jakob Bundgaard i Tfs 2003,316.



Et eventuelt omgåelsessynspunkt skal altså støttes på statsskattelovens § 6 (ligningslovens § 31, stk. 6 f.s.v.a. uddannelsesudgifter), hvorefter der ikke er fradrag for private udgifter. Som nævnt ovenfor er dette synspunkt ikke uproblematisk og er omstridt. I den forbindelse må også holdes for øje, at statsskattelovens § 6 er *lex generalis* i forhold til de særbestemmelser om (lempelig) beskatning af naturalieydelse/personalegoder, der er vedtaget af Folketinget i ligningsloven eller gjort til en del af gældende ret via praksis. Det må således anses for begrænset i hvilket omfang omgåelsessynspunkter kan antages at hindre adgangen for arbejdsgivere og arbejdstagere til at indgå aftaler, hvorefter en del af arbejdstagerens arbejdsvederlag skal udmøntes i naturalieydelse.

*Lex specialis* betragtninger er ligeledes relevante i forhold til kildeskattelovens § 46, stk. 3. Spørgsmålet er således, hvorvidt skattemyndighedernes mulighed for at påberåbe sig omgåelse af kildeskattelovens § 46, stk. 3 er afskåret som følge af, at der via lovgivning og praksis er etableret specialbestemmelser i forhold til beskatningen af naturalieydelse. Det indbyrdes forhold mellem den generelt anvendelige bestemmelse i kildeskattelovens § 46, stk. 3 og specialbestemmelserne i bl.a. ligningsloven giver anledning til overvejelse om de sidstnævnte ikke tilsidesætter kildeskattelovens generelle bestemmelser efter *lex-specialis*-princippet.

Dommene om kildeskattelovens § 46, stk. 3 og de ovennævnte synspunkter kan diskuteres. Det må imidlertid i forhold til den nuværende retstilstand kunne konkluderes, at det må anses for noget usikkert, hvordan og indenfor hvilke rammer kildeskattelovens § 46, stk. 3 kan være til hinder for arbejdsgiveres og arbejdstageres indgåelse af aftale om, at en given del af arbejdstagerens vederlag skal udmøntes i oppebærelsen af et naturalie gode. Usikkerheden er særligt aktuell i forhold til aftaler, der ikke indebærer en nedsættelse af en allerede aftalt kontantløn, men som alene relaterer sig til udmøntningen af fremtidige vederlagsstigninger.

Dertil kommer, at Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen i hvert fald i et vist omfang har begrænset myndighedernes muligheder for påberåbelse af kildeskattelovens § 46, stk. 3 og omgåelse af statsskattelovens § 6 m.v. i forbindelse med arbejdsgiveres og arbejdstageres indgåelse af aftaler om oppebærelse af naturalieydelse.

Påberåbelse af omgåelsesbetragtninger, herunder henvisninger til, at „arbejdsgiveren kan ikke bare afholde arbejdstagerens private omkostninger – det er i strid med/omgåelse af kildeskattelovens § 46, stk. 3 eller omgåelse af statsskattelovens § 6 m.v.“ vil forudsætte gennemførelsen af en systematisk sammenhængende analyse, der påviser, hvorledes man objektivt, klart, efterprøveligt og for alle tilfælde vil konstatere, hvornår det forhold,

at arbejdsgiveren betaler for en avis, der leveres til arbejdstagerens hjemadresse skal behandles efter reglerne i ligningsloven om fri avis (skattefrihed og ingen indeholdelsespligt) og hvornår forholdet skal anses at være en omgåelse af kildeskattelovens § 46, stk. 3, evt. omgåelse af statsskatte-lovens § 6 om manglende fradrag for private udgifter (skattepligt som kontantløn og indeholdelsespligt).

Et af kernespørgsmålene i den forbindelse er, hvornår arbejdsgiveren yder et naturaliegode til lønmodtageren, og hvornår er der tale om, at lønmodtageren får kontantløn. I yderpunkterne er dette spørgsmål som regel ikke vanskeligt at besvare. Hvis arbejdsgiveren ejer en bil som lønmodtageren må køre i i sin fritid og som arbejdsgiveren i forhold til myndigheder, forsikringsselskab, benzinselskaber, mekaniker m.v. står som aftalepart i forhold til og hvor arbejdsgiveren betaler alle regninger vedrørende bilen til de nævnte, vil man med rimelig sikkerhed mene at kunne fastslå, at lønmodtageren får stillet et naturaliegode – bilen – til rådighed. Skattemyndighederne accepterer dog også, at hvis der er indgået en aftale om fri bil, så kan arbejdstageren godt betale benzinregninger m.v. og få disse refunderet hos arbejdsgiveren som refusion efter regning, uden at denne udbetaling af kontanter i forhold til arbejdstageren skal klassificeres og beskattes som kontantløn og ikke som en del af den fri bil med den beskatning, der følger deraf.

Der kan argumenteres for, at dette så umiddelbart også må gælde andre tilfælde, hvor arbejdsgiver og arbejdstager har indgået en overordnet aftale om, at arbejdsgiveren leverer et naturaliegode til arbejdstageren.

Problemstillingen skal f.eks. ses i forhold til tilfældet med dagligvarer, hvor der kan præsenteres en glidende overgang fra de tilfælde, hvor arbejdsgiveren selv producerer og handler med dagligvarer og leverer dem til arbejdstageren, over tilfælde, hvor arbejdsgiveren selv indkøber dagligvarerne efter arbejdstagerens bestillinger, videre til tilfælde, hvor arbejdsgiveren har indgået en aftale med Netto om, at en arbejdstager kan handle ind på arbejdsgiverens regning og med arbejdsgiverens kreditkort, til tilfælde, hvor arbejdstageren selv har købt ind i Netto, betalt med sit eget kreditkort og derefter får regningen refunderet hos arbejdsgiveren.

Det kan være vanskeligt at nå til bred enighed om, hvor grænsen går i forhold til de opregnede tilfælde.

Vender man sig fra de mere overordnede betragtninger om myndighedernes mulighed for tilsidesættelse af aftaler om udmøntning af arbejdsvederlag i naturalieydelser, til en mere konkret gennemgang af de signaler om den gældende retstilstand, som kan udledes af Ligningsrådets seneste af-

gørelser, særligt afgørelsen i bredbåndssagen, kan man indledningsvis konstatere, at Ligningsrådets afgørelse i bredbåndssagen umiddelbart ikke kan siges at være i strid med den praksis vedrørende de såkaldte brutto-trækordninger, der havde udviklet sig på pc-området, før indførelsen af den specielle hjemmepc-værnsregel. Ligningsrådet har således udtrykkeligt lagt vægt på, at kontantlønsnedgangen fik virkning for samtlige relevante løndelev, herunder pensions- og feriepengeberegningen<sup>45</sup>. Ligningsrådet henviste endvidere i sin afgørelse til, at der var forbundet en vis økonomisk risiko for arbejdsgiveren ved at indgå i ordningen. Opstillingen af begge kriterier kan anses at være i forlængelse af de afgørelser som Ligningsrådet traf i slutningen af 1990'erne om rammerne for, hvornår en kontantlønsnedgang efter Ligningsrådets opfattelse ikke kunne anses at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3.<sup>46</sup>

Ligningsrådets afgørelse i MBA-sagen forekommer umiddelbart vanskelig forenelig med den senere afgørelse i bredbåndssagen i spørgsmålet om vurderingen af, hvorvidt lønnedgangen var reel.

Ved bredbåndsafgørelsen blev der bl.a. lagt vægt på, at lønnen i henhold til den indgåede aftale ikke automatisk blev reguleret op ved ophør af ordningen. Det fremgik af aftalen med medarbejderne, at de ved den årlige lønsamtale kunne anmode om udtrædelse af ordningen og ”få dette reflekteret i den kontante løn”.

I MBA-sagen var det oplyst, at månedslønnen eller provisionen efter endt studium ville udgøre det samme som inden studiestart. Ligningsrådet henviser i sin begrundelse for afgørelsen i MBA-sagen ikke direkte til dette forhold; i stedet henvises til at der skal være ”.. tale om en egentlig arbejdsgiverbetaling” og ”..at en finansiering af halvdelen af uddannelsesudgiften gennem en lønreduktion i medarbejderens bruttoløn, enten i den egentlige løn eller i provisionen, måtte anses som en omgåelse af ligningslovens § 31, stk. 6. ..”. I Ligningsrådets afgørelse gengives dog eksplicit den faktiske omstændighed, at lønnen/provisionen ville gå op igen når halvdelen af udgifterne til uddannelsen var betalt gennem nedsættelsen i lønnen eller provisionen, og det er umiddelbart vanskeligt at forstå Ligningsrådets formuleringer om ”egentlig arbejdsgiverbetaling” og ”finansiering gennem en lønreduktion i arbejdstagerens bruttoløn”, hvis det ikke

---

<sup>45</sup> Det bemærkes, at der dog har været rejst kritik af såvel rimeligheden som den retlige begrundelse for opstillingen af dette kriterium om at lønnedgangen kun kan anses for ”reel”, hvis den omfatter samtlige relevante løndelev, herunder får betydning for feriepenge- og pensionsberegningen.

<sup>46</sup> Se f.eks. Ligningsrådets afgørelser i: TfS 1998.681, TfS 1999.307, TfS 1999.323, TfS 2000.257.

skal forstås som en henvisning til det forhold, at kontantlønnen automatisk blev reguleret op til den oprindelige løn/provisions­sats så snart 50 pct. af uddannelsesudgifterne var betalt.

Det kan diskuteres, hvorvidt der er nogen realitetsforskel mellem en ”automatisk regulering” som i MBA-afgørelsen og formuleringen i bredbåndsafgørelsen, hvorefter medarbejderne i tilfælde af udtræden af ordningen ”havde krav på at få dette reflekteret i den kontante løn”. Herunder kan der stilles spørgsmålstegn ved om arbejdstagerne – uanset den umiddelbart mere vage formulering i bredbåndssagen – rent faktisk ikke alligevel ville have krav på en automatisk krone-for-krone-regulering efter de arbejds- og aftaleretlige regler, også i bredbåndsafgørelsen.

Et andet af de kriterier, som Ligningsrådet lagde vægt på i bredbåndsafgørelsen var, at ordningen skulle medføre en vis økonomisk risiko hos arbejdsgiveren. Det kan diskuteres, hvor stor betydning dette kriterie er tilagt, og hvad kriteriets konsekvenser er i forhold til andre situationer.

I bredbåndssagen bestod arbejdsgiverens økonomiske risiko i, at arbejdsgiveren havde omkostningerne ved at etablere og administrere ordningen, ligesom arbejdsgiveren havde risikoen i forhold til teleudbyderen for regningen m.v. i tilfælde af arbejdstagerens opsigelse (eller bortvisning). Arbejdsgiverens økonomiske risiko bestod således bl.a. i, at arbejdsgiveren kunne risikere, at arbejdsgiveren ikke ville kunne opsiges aftalen med teleselskabet lige så hurtigt som arbejdstageren kunne opsiges sit ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren. Derudover var der en vis økonomisk risiko forbundet med, at arbejdsgiveren hæftede overfor teleselskabet for tilbagelevering af teleudstyr, der blev leveret af teleselskabet ved indgåelse af aftale om deltagelse i ordningen. Hvis arbejdsgiveren ikke kunne få arbejdstageren til at tilbagelevere dette teleudstyr skulle arbejdsgiveren altså betale teleselskabet herfor.

I MBA-afgørelsen havde arbejdsgiveren imidlertid også en økonomisk risiko; det fremgik således direkte af de for Ligningsrådet forelagte oplysninger, at der ikke ville ske nogen regulering i forhold til kontantlønnen, hvis arbejdstageren endte med at springe fra studierne. Dertil kommer, at arbejdsgiveren også i den situation ville have den økonomiske risiko i forhold til arbejdstagerens opsigelse eller bortvisning; det må antages, at de beløb som arbejdsgiveren i MBA-sagen ville kunne komme til at hæfte for, nominelt langt oversteg de beløb, der kunne tænkes at blive resultatet af arbejdsgiverens økonomiske risiko i bredbåndssagen.

Et yderligere uafklaret problem i denne sammenhæng er de tilfælde, hvor der ikke er nogen økonomisk risiko – udover evt. opsigelsesrisikoen –

forbundet med at stille et givent naturaliegode til rådighed, herunder hvorledes der skal forholdes i forhold til de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har afdækket sin økonomiske risiko ved en forsikring – og ladet denne indgå i beregningen af, hvor meget arbejdstageren skal gå ned i kontantløn henholdsvis i beregningen af størrelsen af den fremtidige (mindre) kontantlønsstigning.

#### **V.8. Samlet konklusion**

Den samlede konklusion på den juridiske analyse findes i kapitel V.

## **Bilag 4.**

### **Den skattemæssige behandling af naturaliegoder i Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA.**

#### **1. Sverige**

I Sverige er der relativt få undtagelser fra den generelle skattepligt af personalegoder, og den skattemæssige værdiansættelse sker i langt de fleste tilfælde ud fra markedsværdien.

De skattepligtige naturaliegoder værdiansættes som udgangspunkt til markedsværdi, men den skattemæssige værdi fastsættes skematisk for en række goder.

1) Fri kost fastsættes skematisk med et beløb alt efter hvilket måltid, der gives som skattefrit gode.

Skatteværdien af arbejdsgiverbetalt frokost kan nedsættes i det omfang, at der sker en kontant betaling fra arbejdstageren til arbejdsgiveren. Denne betaling kan ikke ske i form af lønnedgang eller løntilbageholdenhed.

2) Fri bolig beskattes ligeledes efter skematiske satser, der beregnes ud fra gennemsnitshuslejen for forskellige regioner i Sverige.

3) Gratis sommerhus er ligeledes skattepligtig med faste satser.

4) Fri telefon og avisabonnement er skattepligtigt ud fra markedsværdien. (F.eks. en avis kan dog være skattefri, hvis den private fordel er af begrænset værdi for den ansatte, har væsentlig betydning for udførelsen af arbejdet og vanskeligt kan udskilles fra den arbejdsmæssige nytte).

5) Fri bil beskattes efter en skematisk fastsat værdi.

Blandt de skattefritagne goder kan nævnes:

1) Privat brug af edb-udstyr, som stilles til rådighed af arbejdsgiveren. Skattefriheden gælder kun, hvis godet stilles til rådighed for alle ansatte på arbejdspladsen. Der er til gengæld ingen hindringer for, at den ansatte betaler til arbejdsgiveren for rådigheden over pc'en, så længe at betalingen ikke fører til et egentligt køb. Betalingen kan også ske som bruttolønsgang.

2) Gruppelivsforsikringer

*Bilag 4. Den skattemæssige behandling af naturaliegoder i Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA*

3) Gruppesygeforsikringer

4) Gaver, der ikke er i form af penge. Kun ved specifikke lejligheder og for julegave gælder beløbsgrænse.

5) Adgang til sportsfaciliteter. Kræver kollektiv adgang for samtlige ansatte. "Eksklusive" sportsgrene som golf er ikke omfattet af skattefrihed, hvilket også gælder sportsgrene med begrænset indhold af motion.

6) Uddannelse i forbindelse med omstruktureringer m.v. Hvis en medarbejder risikerer at blive arbejdsløs som følge af omstruktureringer, personalereduktioner eller lignende kan arbejdsgiveren dække udgifter til uddannelse eller lignende, der gør, at den ansatte kan fortsætte sit erhvervsarbejde.

## **2. Norge**

Den retsmæssige grundregel er også i Norge, at naturalieydelse er skattepligtig på linje med løn, og at beskatningsgrundlaget som udgangspunkt er markedsværdien.

De skattepligtige goder omfatter eksempelvis fri bil, kost og logi og bolig m.v.

Der opereres også i Norge med mange skematisk fastsatte værdier for forskellige typer af naturaliegoder, eksempelvis fri bil.

Af de skattefritagne goder kan nævnes:

1) Dataudstyr. Privat brug af dataudstyr, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdsmæssigt formål.

2) Fri telefon. Fri telefon er skattefri inden for visse grænser.

3) Arbejdsgivers dækning af udgifter til pasning af ansattes børn (fuld skattefrihed forudsætter egenbetaling over vis grænse fra forældrene).

## **3. Tyskland**

Efter tysk skattelovgivning er al indkomst hidrørende fra ansættelsesforhold skattepligtig, hvad enten den består i penge eller andet end penge, medmindre den pågældende indkomst er fritaget for skat ved særlige bestemmelser. Der kan også være tale om lempelige beskatningsregler.

I den forbindelse kan følgende nævnes:

*Bilag 4. Den skattemæssige behandling af naturaliegoder i Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA*

- 1) Værdien af fri logi og kost beskattes på grundlag af skematisk fastsatte værdier. Dette gælder også måltider på arbejdspladsen, hvor værdien er lavere end den faktiske værdi. F.eks. kan værdien af en frokost i arbejdsgiverens kantine fastsættes til 2,55 EURO uanset den reelle værdi. Er den ansattes betaling lavere end denne værdi, beskattes den pågældende af differencen.
- 2) Fri eller støttet bolig (en fuldstændig bolig) beskattes som hovedregel på grundlag af forskellen mellem det beløb, der betales af den ansatte, og det beløb, der ville skulle betales for boligen på det lokale marked. Der betales dog ikke indkomstskat, hvis differencen ikke overstiger 50 EURO pr. måned.
- 3) Stilles en firmabil til rådighed for en ansat til privat brug, beskattes denne fordel. Værdien sættes til de udgifter, den ansatte ville have haft ved at eje en privat bil af samme type. Værdien kan opgøres på to måder enten på grundlag af den private andel af kørslen ved hjælp af en kørselsbog eller ved en skematisk fastsat værdi.
- 4) Frivillige bidrag fra arbejdsgiveren til en ansats sociale sikring (frivillig pension, helbreds-, ulykkes- og livsforsikringer) er som hovedregel skattepligtige for den ansatte. En endelig skat indeholdes dog af arbejdsgiveren med en flat rate på 20 pct. på betalinger til pensionsfonde eller direkte forsikringer (under visse omstændigheder) med årlige bidrag på op til 1.752 EURO pr. ansat.

For så vidt angår personalegoder, der er fritaget for skat, kan nævnes:

- 1) Udgifter til børnepasning (Kindergarten). Ydelser fra en arbejdsgiver til dækning af udgifter til anbringelse og pasning af den ansattes børn i en Kindergarten eller lignende er skattefri, hvis betalingen sker ud over en i forvejen skyldig (geschuldeten) arbejdsløn. Det er ligegyldigt, om der er tale om en Kindergarten i firmaet eller uden for firmaet. Det er ikke muligt at ændre dele af en eksisterende løn til Kindergarten-godtgørelse, ligesom det ikke er muligt for arbejdsgiveren at foretage en direkte betaling efter disse regler.
- 2) Godtgørelse af udgifter til rejse mellem hjem og arbejde er som hovedregel skattepligtig. Dog er arbejdsgiverens tilskud til dækning af dokumenterede udgifter for den ansatte til transport mellem hjem og arbejde med offentlige transportmidler i rutetrafik fritaget for skat. Arbejdsgiverens tilskud skal ligge ud over den i forvejen skyldige løn. Godtgørelse af udgifterne ved brug af den ansattes egen bil ved pendling til arbejdet kan i øvrigt beskattes med en flat-rate på 15 pct.



3) Privat brug af kontorpc'ere og telekommunikationsapparater såsom telefoner og telefaxmaskiner, som tilhører arbejdsgiveren eller er lejet/leased af denne, er fritaget for skat. Skattefriheden gælder også for hjemmepc'ere.

4) Arbejdsgiverens udgifter til virksomhedssport og sundhedsbevarende foranstaltninger i virksomheden er skattepligtige. Dette gælder dog ikke, hvis de i ganske overvejende grad bliver ydet i virksomhedens/ arbejdsgiverens interesse (f.eks. gymnastikrum til afspænding under eller i tilknytning til arbejdstiden).

#### **4. Storbritannien**

Udgangspunktet inden for britisk skattelovgivning er, at indtægter, der repræsenterer penge eller en værdi i penge, og som "kommer fra" en persons stilling eller ansættelsesforhold, er skattepligtige. Disse regler gælder for alle ansatte. For direktører og bestemte ansatte er disse regler nu ændret (overruled) af særlige regler, hvorved alt, som arbejdsgiveren fremkaffer eller stiller til rådighed for den ansatte, automatisk betragtes som kommende fra ansættelsesforholdet.

Der er 3 sæt regler, der bestemmer, hvorvidt et naturaliegode, der stilles til rådighed for en arbejdstager, er skattepligtigt, og i givet fald hvilket beløb der skal beskattes. Det drejer sig kort om følgende:

a) Reglen om værdi i penge ("money's worth"), der gælder for alle arbejdstagere.

b) Særlige regler for alle ansatte.

c) Særlige regler for direktører og bestemte ansatte.

Ad a): Reglen om "money's worth" medfører bl.a., at en ansat bliver beskattet af en ting af væsentlig værdi, som kan omsættes til penge. Den skattepligtige værdi er værdien ved videresalg.

Reglen medfører også beskatning, hvis en ansat forsynes med et naturaliegode til gengæld for en lønnedgang (salary sacrifice). Hvis en ansat f.eks. tager imod en bil fra arbejdsgiveren mod at opgive et bestemt lønbeløb og kan få sin løn bragt tilbage til det oprindelige niveau (restored) ved at give bilen tilbage til arbejdsgiveren, er det skattepligtige gode beløbet af den lønforhøjelse, den ansatte kunne få ved at tage dette skridt. For at imødegå udnyttelse af reglerne er der dog blevet indført særlige regler, der skal

*Bilag 4. Den skattemæssige behandling af naturaliegoder i Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA*

sikre, at den ansatte beskattes af det gode, den pågældende faktisk får. Reglerne medfører, at biler beskattes ud fra en skematisk værdiansættelse.

Ad b): Særlige skatteregler om naturaliegoder gældende for alle ansatte er nu begrænset til to kategorier, ”vouchers” (ethvert dokument der kan udveksles med penge, varer eller tjenesteydelser, incl. kreditkort) og bolig. Den skattepligtige værdi er arbejdsgiverens udgifter (cost) minus en eventuel betaling fra den ansatte. Ejer arbejdsgiveren boligen, fastsættes den årlige værdi dog på samme måde som efter de tidligere vurderingsregler.

Ad c) Endelig er der som nævnt indført særlige regler for direktører og ansatte med en indtjening på mindst 8.500 pund årligt (incl. værdien af goder og godtgørelser for udgifter). Reglerne medfører beskatning af bl.a.:

- 1) Brugen af aktiver (assets), der stilles til rådighed af arbejdsgiveren (motorcykel, yacht, møbler, TV etc.), samt overdragelse af sådanne aktiver til mindre end markedsværdien.
- 2) Firmabil, der kan anvendes privat, samt brændstof til sådan privat brug.
- 3) Rentefri eller lavt forrentede lån.
- 4) Uddannelseslegater til ansattes børn.
- 5) Helbredsforsikring (medical insurance).
- 6) Sportsfaciliteter og andre goder af en hvilken som helst art, jf. dog nedenfor.

Visse goder er undtaget fra beskatning, herunder:

- 1) Måltider i en kantine, hvor der stilles måltider til rådighed for personalet generelt.
- 2) Sports- og rekreative faciliteter på arbejdspladsen.
- 3) Visse former for børnepasningsfaciliteter, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren for børn af ansatte.
- 4) Rådgivning eller omskoling, der stilles til rådighed for ansatte, som skal forlade eller har forladt virksomheden efter mindst 2 års tjeneste, og som skal gøre det lettere for personen at få et nyt job.

5) Mobiltelefoner, der stilles til rådighed af en arbejdsgiver, og abonnementsafgift betalt af arbejdsgiveren, medmindre de kan konverteres til penge af den ansatte.

Værdien af godet er som hovedregel de udgifter, arbejdsgiveren har haft til fremskaffelse af godet. Forbliver ejerskabet til et gode, der stilles til rådighed, hos arbejdsgiveren, ansættes den årlige værdi af brugen af godet dog til 20 pct. af aktivets pris eller markedsværdi på det tidspunkt, hvor det første gang blev stillet til rådighed. For computerudstyr er de første 500 pund af værdien dog som hovedregel fritaget. For biler er den skattepligtige værdi af godet nu knyttet til niveauet for CO<sub>2</sub>-emissioner fra bilen, idet bilens pris skal ganges med en procentsats, der er afhængig af emissionens størrelse. For vare- og lastvogne er der en skematisk værdiansættelse afhængig af alder.

## **5. USA**

Også i amerikansk skatteret er ethvert personalegode skattepligtigt, medmindre der er særlig lovhjemmel for hel eller delvis fritagelse for federal indkomstskat. Er et personalegode fritaget for federal indkomstskat, vil det i de fleste tilfælde også være fritaget set i relation til andre skatter på arbejdsindkomst (employment taxes), dvs. skatter vedrørende social sikring, det offentlige syge- og sundhedsvæsen (Medicare) og "Federal unemployment tax" (FUTA).

Fritagelserne gælder i de fleste tilfælde ikke for visse højt kompenserede ansatte eller for nøglemedarbejdere, hvis disse begunstiges af virksomhedens personalegodeordninger. Som hovedregel skal værdien af de personalegoder, der skal beskattes, sættes til markedsværdien. Visse goder kan dog beskattes efter skematiske værdiansættelsesregler. Inden for amerikansk skattelovgivning anvendes begrebet "cafeteria plans", der gør det muligt for ansatte at reducere den skattepligtige bruttoindkomst ved, at f.eks. sundhedsudgifter betales med beløb, som der er bortseelsesret for (exclusion from wages).

En "cafeteria plan" er en skriftlig plan, der tillader ansatte at vælge mellem kontanter eller beskattede goder frem for bestemte kvalificerede goder (qualified benefits), der er skattefri og ikke skal indregnes i lønnen. Valget af goder og af størrelsen af en eventuel lønreduktion skal foretages forud for dækningsperioden, normalt "planåret", og er bindende.

"Cafeteria plan"-reglerne medfører, at hvis en ansat vælger at modtage et kvalificeret gode under planen, vil det forhold, at den ansatte i stedet kunne have modtaget kontanter eller et skattepligtigt gode, ikke gøre det kvalificerede gode skattepligtigt (hvilket ellers som hovedregel er tilfældet, jf.

*Bilag 4. Den skattemæssige behandling af naturaliegoder i Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA*

nedenunder). Med "cafeteria plans" anerkendes konvertering af løn eller skattepligtige goder til visse skattefrie goder således i lovgivningen.

De kvalificerede goder, der kan indgå i "cafeteria plans", er nr. 1)-4) af nedennævnte skattefrie goder, mens bl.a. nr. 5)-11) ikke kan indgå. Det fremgår ikke af de foreliggende oplysninger, hvordan det kontrolleres, at der ikke kan vælges løn frem for skattefrie goder for så vidt angår goderne uden for en "cafeteria plan".

De skattefrie goder er bl.a. følgende:

- 1) Ulykkes- og helbredsforsikringer (med visse undtagelser) samt direkte betaling af udgifter under en ulykkes- eller helbredsordning (accident or health plan) for de ansatte i virksomheden.
- 2) Støtte i forbindelse med adoption under en adoptionsstøtteordning (adoption assistance program) for de ansatte. Fritagelsen gælder kun for indkomstskatten.
- 3) Støtte til pasning eller pleje af personer, den ansatte har forsørgelsespligt overfor (børn eller voksne). Støtten skal gives under en sådan ordning for de ansatte (dependent care assistance program) og skal gøre det muligt for den ansatte at arbejde. Højest for 5000 \$ årligt.
- 4) Gruppelivsforsikringer op til en forsikringssum på 50.000 \$.
- 5) Sportsfaciliteter. Fritagelsen forudsætter, at faciliteterne befinder sig i lokaler m.v., som virksomheden ejer eller leaser, og at de kun bruges af de ansatte eller disses ægtefæller og børn.
- 6) De minimis goder, dvs. goder af så begrænset værdi, at det ville være urimeligt eller administrativt uigennemførligt at holde regnskab med dem, f.eks. lejlighedsvis brug af virksomhedens kopimaskiner eller kaffe og doughnuts.
- 7) Støtte til uddannelse, incl. på universitetsniveau, under et særligt nedskrevet uddannelsesprogram for de ansatte (educational assistance program). Programmet må ikke gøre det muligt for de ansatte i stedet at vælge kontanter eller skattepligtige goder. Højest for 5.250 \$ årligt.
- 8) Bolig på virksomhedens ejendom, når det er af hensyn til arbejdet. Gælder ikke, hvis den ansatte i stedet kan vælge at få ekstra løn.

*Bilag 4. Den skattemæssige behandling af naturaliegoder i Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien og USA*

9) Kost på virksomhedens ejendom, når kosten leveres af hensyn til arbejdet. F.eks. kan frokostpausen være begrænset til 30 min. som følge af spidsbelastning midt på dagen, så de ansatte ikke kan nå at gå ud at spise andetsteds. Fritagelsen gælder ikke, hvis den ansatte i stedet kan vælge ekstra løn.

10) Andre goder, der ydes af hensyn til arbejdet (working condition benefits, f.eks. firmabil anvendt udelukkende erhvervsmæssigt eller jobrelateret uddannelse. Herunder falder også betalt omskoling (outplacement services), når denne er til væsentlig fordel for virksomheden, f.eks. fordi det fremmer et positivt image for virksomheden eller holder moralen oppe hos personalet. Godet er ikke skattefrit, hvis den ansatte kan vælge at modtage kontanter eller skattepligtige goder i stedet for kurserne.

11) De minimis transportgoder, f.eks. transport hjem-arbejde i forbindelse med overarbejde. Visse transportgoder er ”kvalificerede”, nærmere bestemt betalt rejse mellem hjem og arbejde i et rutekøretøj til landevej, fri-billet/kort til offentlige transportmidler (transit pass) og parkering på eller ved virksomheden eller på det sted, de ansatte pendler fra og til med offentlige transportmidler. De kvalificerede goder er skattefrie, selv hvis de leveres i stedet for løn. Højest 100 \$ pr. måned for transport og 190 \$ pr. måned for parkering.

Goder, der skal beskattes, er bl.a.:

1) Fri bil. Værdien af en bil stillet til rådighed af arbejdsgiveren til privat kørsel sættes som udgangspunkt til markedsværdien/ markedslejen. Alternativt findes der tre specielle sæt skematiske værdiansættelsesregler, som er baseret på henholdsvis antal kørte kilometer (cents-per-mile rule), antal rejser hjem-arbejde/arbejde-hjem (commuting rule) eller ud fra en skematisk fastsat årlig leasing-værdi (lease value rule).

2) Videreuddannelse (jf. dog ovenfor)

3) Andre goder nævnt ovenfor, når betingelserne for skattefrihed ikke er opfyldt.

## Bilag 5.

### Beregningsforudsætninger for provenuvirkning af den gældende personalgodebeskatning.

**Tabel 1. Virkning på indkomstskat og arbejdsmarkedsbidrag.**

Gode	Antal (I)	Kilde	Årlig gennemsnitlig markedsværdi (II)	Kilde	Andel privat anvendelse (III)	Skatte- Procent (IV)	Skat som lønindkomst		Beskatning af naturaliegode			Virkning på skat og arbejdsmarkedsbidrag (X = VI - IX)
							Samlet penge-løn (V = I * II * III)	Skat og arbejdsmarkedsbidrag heraf (VI = V * IV)	Skattemæssig værdiansættelse (VII)	Samlet beskatningsgrundlag (VIII = I * VII)	Skat og arbejdsmarkedsbidrag heraf (IX = VIII * IV)	
	(1.000)		Kr.		Pct.	Pct.	Mio. kr.	Mio. kr.		Mio.kr.	Mio.kr.	Mio.kr.
Sundhedsforsikring	234	"Forsikring"	1.500	"Forsikring"	100	55	350	195	Skattefri			195
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk*	100	Skøn fra branche	6.000	Skøn fra branche	75	55	450	250	2.000 kr. (3.000 kr., modregnet 1.000 kr.)	200	110	140
Fri telefon i øvrigt*	163	Oplysnings-seddel	4.500	Danmarks Statistik	75	55	550	305	2.000 kr. (3.000 kr., modregnet 1.000 kr.)	325	180	125
Hjemme-PC	200	Eget skøn	3.500	Eget skøn	25	55	175	95	Skattefri			95
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	25	Eget skøn	4.000	Eget skøn	25	55	25	15	Skattefri			15

Anm.: Fri telefon, herunder ADSL-forbindelser, er arbejdsmarkedsbidragspligtige.

\* Personer med ADSL-forbindelse forudsættes ikke at have fri telefon i forvejen.

**Tabel 2. Virkning på moms.**

Gode	Privat del af naturaliegode (I)	Andel hvor moms kan afløftes (II)	Samlet beløb til momsfradrag (III= I * II )	Moms heraf (IV=III*(0,25/1,25))	Tabt selskabsskatteprovenu vedr. momsfradrag (V=IV*0,30)	Nettovirkning vedr. moms (VI=IV-V)
	Mio. kr.	Pct.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio.kr	Mio.kr.
Sundhedsforsikring	350		Momsfri			
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk	450	50	225	45	15	30
Fri telefon i øvrigt	550	50	275	55	15	40
Hjemme-PC	175	75	130	26	8	18
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	25	75	20	5	1	4

**Bilag 6. Regneeksempel på ADSL-forbindelse i stedet for kontantløn.**

Abonnementet på bredbåndet (ADSL-forbindelsen) forudsættes i eksemplet at være 6.000 kr. om året. Heraf udgør moms 1.200 kr. Momsfradrag for virksomheden er 50 pct.

	Momsfordel tilfalder medarbejderen		Momsfordel tilfalder virksomhed	
	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
<b>Virksomheden:</b>				
Årlig bruttoudgift til ADSL-forbindelsen .....		6.000		6.000
Heraf moms.....	1.200		1.200	
Momsfradrag (50 pct.) .....	÷ 600		÷ 600	
Højere selskabsskat som følge af momsfradrag (30 pct.).....	180		180	
Nettovirkning af momsfradrag.....		÷ 420		÷ 420
Sparede lønomkostninger ved lønnedgang.....		÷ 5.580		÷ 6.000
Nettoudgift for virksomheden.....		0		÷ 420
<b>Medarbejderen:</b>				
Årlig kontantlønsnedgang .....		5.580		6.000
Sparet skat heraf (60 pct.) .....		÷ 3.348		÷ 3.600
Nettoudgift for medarbejderen.....		2.232		2.400
<b>Beskatning af fri telefon (alternativ I):</b>				
Skatteværdi af fri telefon .....	3.000		3.000	
Modregning af private udgifter på mindst 3.000 kr.	÷ 3.000		÷ 3.000	
Til beskatning .....	0		0	
Skat heraf (60 pct.).....		0		0
Samlet nettoudgift for medarbejderen (alt. I)		2.232		2.400
<b>Beskatning af fri telefon (alternativ II):</b>				
Skatteværdi af fri telefon .....	3.000		3.000	
Modregning af private udgifter .....	÷ 1.000		÷ 1.000	
Til beskatning .....	2.000		2.000	
Skat heraf (60 pct.).....		1.200		1.200
Samlet nettoudgift for medarbejderen (alt. II).....		3.432		3.600
<b>Besparelse for virksomhed .....</b>		<b>0 *</b>		<b>420 **</b>
<b>Besparelse for medarbejderen (alt. I / II).....</b>		<b>3.768 / 2.568 *</b>		<b>3.600 / 2.400 **</b>

Anm.: Arbejdsgiverens udgift er 6.000 kr. De viste besparelser for medarbejderen forudsætter, at medarbejderen i fravær af den skattemæssige værdiansættelse på ADSL-forbindelse under markedsværdi selv ville have købt bredbåndet til 6.000 kr. Hvis ikke det er tilfældet, vil besparelsen for medarbejderen være mindre end vist i tabellen.

På den anden side vil besparelsen for medarbejderen alt andet lige være større end vist i tabellen, hvis der er tale om en opnået mængderabat i forhold til den udgift medarbejderen ville have haft.

**\* Momsfordel tilfalder medarbejderen**

Momsfradraget (netto for højere selskabsskat) på 420 kr. tilfalder medarbejderen, der går 5.580 kr. ned i løn. For virksomheden er ordningen omkostningsneutral.

Besparselsen for medarbejderen ved at få bredbånd i stedet for kontantløn er:



*Bilag 6. Regneeksempel på ADSL-forbindelse i stedet for kontantløn*

Alt. I:  $(6.000 \div 2.232) = 3.768$  kr. hvis de private telefonudgifter mindst er 3.000 kr., og

Alt. II:  $(6.000 \div 3.432) = 2.568$  kr. hvis de private telefonudgifter er på 1.000 kr. årligt.

**\*\* Momsfordel tilfalder virksomheden**

Virksomheden beholder momsfordelen på 420 kr., og medarbejderen går 6.000 kr. ned i løn. Virksomheden tjener 420 kr. årligt på ordningen.

Medarbejderens besparelse ved at få bredbånd i stedet for kontantløn udgør:

Alt. I:  $(6.000 \div 2.400) = 3.600$  kr. hvis de private telefonudgifter mindst er 3.000 kr., og

Alt. II:  $(6.000 \div 3.600) = 2.400$  kr. hvis de private telefonudgifter er på 1.000 kr. årligt.