

STATUSRAPPORT
TIL
FOLKETINGET
OM
PERSONALEGODER/NATURALIEYDELSER

ØKONOMI- OG ERHVERVS MINISTERIET, FINANS MINISTERIET,
BESKÆFTIGELSESMINISTERIET OG SKATTEMINISTERIET
DECEMBER 2005

I. INDLEDNING

I.1. Baggrund

Som opfølgning på en tværministeriel rapport om personalegoder fra oktober 2003 besluttede den daværende skatteminister i 2004, at der skal udarbejdes en årlig statusredegørelse over udbredelsen af naturaliegoder/personalegoder.

Rapporterne udarbejdes i tværministerielt regi med deltagelse af embedsmænd fra Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Skatteministeriet.

Rapporterne fra oktober 2003 og november 2004 er begge oversendt til Folketingets Skatteudvalg og er tilgængelige på Folketingets hjemmeside: www.Folketinget.dk under Dokumenter, Arkiv, Udvalgsdokumenter, SAU, alm.del:

FT 2003/2004, bilag 39.

FT 2004/2005, bilag 69.

Rapporterne kan også hentes på Skatteministeriets hjemmeside: www.skatteministeriet.dk under Publikationer, Udgivelser.

Rapporten fra 2003 omfattede ikke specifikt udbredelsen af medarbejderaktier og –obligationer m.v. Denne gruppe af personalegoder er inddraget i de årlige statusredegørelser fra og med statusrapporten for 2004.

I rapporten fra oktober 2003 er omtalt, hvordan nogle personalegoder/naturalieydelse efter den gældende lovgivning og praksis begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af kontantløn.

Skattemæssig begunstiging er de tilfælde, hvor:

- naturaliegodet ved indkomstopgørelsen skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien (kontantløn værdiansættes altid skattemæssigt til markedsværdien).
- naturaliegodet ikke er arbejdsmarkedsbidrags- og SP-pligtigt¹ (der skal betales arbejdsmarkedsbidrag m.v. af kontantløn).
- naturaliegodet er momsmæssigt fradragsberettiget for arbejdsgiveren. (Der vil være en momsfordel for virksomheden og/eller de ansatte, når kontantløn, der ikke er momsrelevant erstattes af et momsbelagt personalegode.)
- der ikke betales lønsumsafgift af naturalieverderlaget (der betales lønsumsafgift af kontantvederlag).

Det er væsentligt at være opmærksom på, at hvis arbejdsgiveren yder arbejdstageren et naturaliegode, der ikke på mindst én af de ovenfor nævnte måder behandles skattemæssigt anderledes end kontantløn, er der ingen skattemæssig besparelse - hverken for arbejdsgiver eller arbejdstager - og der-

¹ Opkrævningen af SP-bidrag er dog midlertidigt suspenderet og medfører derfor aktuelt ingen forskel mellem naturalieverderlag og kontantvederlag.

for heller ikke noget provenutab for det offentlige ved, at et vederlag udmøntes som et naturalievederlag frem for som et kontantvederlag.

Af de ovenfor nævnte fire faktorer, der kan medføre en økonomisk forskel mellem naturalievederlag og kontantvederlag, vil det typisk være spørgsmålet om skattemæssig værdiansættelse under markedsværdien, der er den mest afgørende faktor. Hvis denne faktor ikke er til stede, vil de øvrige tre faktorer typisk give for små økonomiske besparelser til, at de i sig selv kan opveje den øgede administration m.v., som arbejdsgiveren vil skulle varetage i forbindelse med håndtering af naturalievederlag sammenlignet med kontantvederlag.

De skattemæssige forskelle medfører samtidig risiko for en forvriddning af forbrugsvalget.

I de tilfælde, hvor der er tale om en skattebegunstigelse ved naturalievederlag frem for kontantvederlag har arbejdstagere og arbejdsgivere umiddelbart en fælles interesse i, at en del af arbejdstagerens vederlag udmøntes i et skattebegünstiget naturaliegode frem for i højere beskattet kontantløn.

Den eksisterende skattemæssige begunstigelse af nogle naturalieydelse er indført via praksis, eller er gennemført ved lovgivning af skiftende regeringer. Baggrunden for de skattemæssige begunstigelser kan typisk henføres til to forhold, eventuelt en kombination heraf:

- 1) skiftende regeringers ønske om at fremme bestemte formål af bredere samfundsmæssig interesse, f.eks. styrkelse af arbejdstagernes IT-kompetenceniveau og geografiske fleksibilitet ved hjælp af adgang til hjemme-pc og bredbåndsadgang, sundhedsbehandlinger og -forsikringer, herunder alkoholbehandling med henblik på at mindske sygefraværet og dermed produktionstab, opkvalificering af arbejdsstyrkens uddannelsesniveau ved arbejdsgiverbetalt uddannelse med henblik på forøgelse af samfundsproduktionen og Danmarks konkurrenceevne etc.
- 2) et ønske om at begrænse de administrative byrder for borgere, virksomheder og skattemyndigheder i forbindelse med indkomstopgørelsen, herunder begrænse antallet af sager om opgørelsen og værdiansættelsen af erhvervsmæssig henholdsvis privat anvendelse af blandet benyttede naturalier.

Man skal i øvrigt gøre sig klart, at der ikke er nogen lovbestemmelser, hverken skatteretligt eller i anden lovgivning, der fastsætter, at et vederlag for en tjenesteydelse, herunder en arbejdsindsats m.v., skal ydes i kontanter. Der er aftalefrihed på arbejdsmarkedet, og arbejdstagere kan fremadrettet aftale sig til retten til naturaliegoder på baggrund af såvel individuelle som kollektive lønforhandlinger, eventuelt igennem fleksible tilvalgsordninger, herunder såkaldte "lønpakker" eller "flexible benefits".

Denne rapport gør status over udviklingen i udbredelsen af skattebegünstigede personalegoder i 2005.

Rapportens konklusion findes i afsnit IV.

II. JURIDISK STATUS

II.1. Folketinget

Bilag 1 indeholder en oversigt over spørgsmål som har været behandlet i Folketinget om emnet i perioden 15. november 2004 til 30. november 2005.

II.2. Retstilstanden.

II.2.1. Beskatningsbestemmelserne generelt

Grundlaget for beskatningen af naturalieydelse er statsskattelovens § 4 og ligningslovens § 16. Statsskattelovens § 4 fastslår, at alle indtægter – hvorved forstås konstaterede økonomiske fordele – er skattepligtige, uanset om der er tale om kontanter eller naturalier, og uanset om den økonomiske fordel har form af en engangsindtægt eller er af tilbagevendende karakter.

Princippet om skattepligt af naturalieydelse er for lønmodtagere gentaget specifikt i ligningslovens § 16, der endvidere slår fast, at hovedreglen for værdiansættelse af naturalieydelse i lønmodtagerforhold² er den objektive markedsværdi.

Både efter statsskattelovens § 4 og ligningslovens § 16 gælder, at skattepligten og værdiansættelsesprincipperne alene fraviges, hvor der foreligger andre specielle lovbestemmelser eller fast praksis, der regulerer beskatningsforholdene for det pågældende gode.

I overensstemmelse hermed er de konstaterede eksisterende skattemæssige begunstigelser af nogle naturalieydelse enten gennemført ved lovgivning eller indført via praksis.

De fleste lovmæssige fravigelser fra princippet om markedsværdi i lønmodtagerforhold er fastsat i ligningsloven, primært reglerne i ligningslovens § 7 A, § 7 H, § 9 C, § 16, § 28, § 30 og § 31.

Der kan henvises til rapporten om Beskatning af personalegoder/naturalieydelse fra oktober 2003 for en nærmere gennemgang af regelgrundlaget m.v., samt afsnit II.2.2. i rapporten fra 2004 med nærmere beskrivelse af reglerne om medarbejderaktier og –obligationer m.v., som ikke er beskrevet i rapporten fra oktober 2003.

Der henvises i øvrigt til vedhæftede bilag 2, der indeholder en opdateret skematisk oversigt over personalegoder, hvor princippet om værdiansættelse til markedsværdi er fraveget. Skemaet indeholder alle fravigelser fra markedsværdien – således også de tilfælde, hvor den skattemæssige værdiansættelse er højere end den reelle markedsværdi, og hvor der derfor ikke kan tales om en økonomisk fordel for lønmodtageren, men derimod om en økonomisk ulempe.

Som nævnt i afsnit I, kan baggrunden for de skattemæssige begunstigelser typisk henføres til skiftende regerings ønsker om at fremme bestemte formål af bredere samfundsmæssig interesse via skattesystemet og til ønsker om at begrænse de administrative byrder ved indkomstopgørelsen og dermed administrationsomkostningerne for borgere, virksomheder og det offentlige, som f.eks. i forbindelse med fri telefon og fri bil eller bagatelgrænser ved visse personalegoder.

² Og andre personer, som reglen er gjort anvendelig for, f.eks. rådgivere, bestyrelsesmedlemmer, medlemmer af kollektive organer.

II.2.2. Personalegoder i lønftaler

II.2.2.1. I hvilke situationer kan et personalegode tænkes at erstatte kontantløn?

Naturaliegoder kan indføres som en del af arbejdsvederlaget – de samlede konstaterede økonomiske fordele, der overføres fra arbejdsgiveren til arbejdstageren som vederlag for at udføre en arbejdsindsats for arbejdsgiveren – i tre situationer:

1. Hvis lønmodtageren i forbindelse med en nyansættelse indgår aftale med arbejdsgiveren om, at en eller flere naturalieydelse er en del af vederlaget.
2. Hvis lønmodtageren i forbindelse med forhandlinger om en fremtidig lønstigning får tilsagn om et eller flere naturaliegoder.
3. Hvis lønmodtageren genforhandler en tidligere indgået lønftale med arbejdsgiveren og i den nye aftale med arbejdsgiveren får en ændret vederlagssammensætning således, at der fremtidigt er en mindre andel af kontantløn og en større andel af naturalieydelse.

Den debat, der har været om personalegoder i lønftaler gennem de seneste år, har næsten udelukkende fokuseret på den sidste af de tre situationer.

Retligt og faktisk er der imidlertid for hverken arbejdsgiver, lønmodtager eller samfundsfinansierne nogen forskel på de tre situationer. I situation 3 er det bare mere tydeligt, at naturalievederlaget træder i stedet for kontantløn.

Men alle de afgørelser, der har været omtalt, har drejet sig om situationer, hvor en lønmodtager og en arbejdsgiver i et allerede etableret ansættelsesforhold har været interesserede i at ændre en tidligere indgået vederlagsaftale på en sådan måde, at kontantlønsdelen bliver mindre, mens andelen af naturalieydelse bliver højere – altså situation 3. Der har så vidt set ikke været afgørelser på sager om udmøntningen af fremtidige vederlagsstigninger i et allerede etableret ansættelsesforhold eller sager om vilkårene i forbindelse med en nyansættelse. Dette uanset, at der næppe er tvivl om, at en arbejdstager også i forbindelse med en nyansættelse alt andet lige vil få mere i kontantløn, hvis den pågældende ikke er interesseret i en tilbudt firmabilsordning. Og omvendt. Der har i øvrigt heller ikke været sager om ændrede vederlagsaftaler i et eksisterende ansættelsesforhold, der består i, at arbejdstageren for fremtiden vil have 5 pct. mindre i skattepligtig kontantløn og 5 pct. mere i skattebegünstiget pensionsopsparring.

II.2.2.2. Hvilke betingelser stiller skattemyndighederne for skattemæssigt at godkende ændring af en allerede eksisterende vederlagsaftale

Siden rapporten fra 2004, er der ikke sket afgørende ændringer i, hvilke betingelser skattemyndighederne kræver opfyldt, førend myndighederne skattemæssigt anerkender en fremadrettet ændring af en bestående vederlagsaftale, der indebærer en fremtidigt lavere kontantløn samtidig med, at den pågældende arbejdstager får ret til at få stillet et personalegode til rådighed af arbejdsgiveren:

- Der skal foreligge en ny fremadrettet ændret vederlagsaftale (eventuelt i form af et tillæg til den oprindelige aftale), som indebærer en reel fremadrettet kontantlønsnedgang³. Et allerede er-

³ Det er efter afgørelser fra Ligningsrådet ikke en hindring, at den aftalte kontantlønsreduktion også fremgår af lønsedlerne, jf. SKM2005.104LR og SKM2005.105LR. Det vurderes imidlertid, at det ikke vil være tilstrækkeligt, at kontantlønsnedgangen alene fremgår af de løbende lønsedler i det omfang dette ikke ville være tilstrækkeligt som aftalegrund-

hvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3⁴. Der ligger også i kravet om en reel ændret vederlagsaftale, at overenskomster som arbejdsgiver og arbejdstager er bundet af, rent faktisk skal kunne rumme den nye ændrede vederlagsaftale. Typisk vil de forhandlingsberettigede parter næppe have indvendinger imod, at en arbejdsgiver og arbejdstager aftaler en bedre retsstilling for arbejdstageren end overenskomsten tilsiger – f.eks. en højere pensionsprocent eller et bredere pensionsberegninggrundlag. Det vil skattemyndighederne således heller ikke kunne rejse kritik af. Hvis parterne derimod er bundet af en overordnet overenskomst i forhold til at indgå aftale om ændret vederlagssammensætning, er det et moment, der taler for, at skattemyndighederne ikke skal lægge en sådan aftale til grund. Det er i den henseende væsentligt at holde fast i princippet om, at formalia og realia skal følges ad. Parterne kan således ikke i forhold til den arbejdsretlige bedømmelse benævne vederlagssammensætningen på én måde (kontantvederlag) og i forhold til den skatteretlige bedømmelse samtidig påberåbe sig, at der foreligger en anden vederlagssammensætning med den deraf følgende skattemæssige behandling (delvist kontantvederlag og delvist naturalievederlag).

Kriteriet om reel kontantlønsnedgang er blevet nuanceret i forhold til 2003, hvilket også fremgik af statusrapporten fra 2004. Det i tidligere praksis opstillede kriterium om, at en kontantlønsnedgang kun kan anses for reel, hvis alene den nye lavere kontantløn udgør beregningsgrundlaget for pension, feriepenge m.v. og med samme procentsats som forud, kan ikke oprettholdes. Skatteministeriet har således taget bekræftende til genmæle i nogle sager, hvor en ændret vederlagsaftale indebar, at arbejdstageren fremtidigt fik en lavere kontantløn og en firmabil stillet til rådighed, men hvor pensionen efter aftalen fremtidigt blev beregnet af kontantløn samt værdi af firmabil. Pensionsopsparingen for arbejdstageren blev således fremtidigt den samme som før⁵.

Efter en afgørelse fra Ligningsrådet fra foråret 2004 er det endvidere et krav, at kontantlønsreduktionen skal fordeles over hele overenskomstperioden (lønftaleperioden)⁶.

Arbejdstager og arbejdsgiver må godt på forhånd have fastlagt, hvorledes arbejdstagerens vederlag skal reguleres, hvis arbejdstageren ikke længere ønsker at have godet stillet til rådighed⁷.

lag i forhold til den arbejdsretlige lovgivning og overenskomster m.v. Se evt. tillige Skat juni 2005, artiklen Personalegoder – er det bedre end kontanter?

⁴ Ligningsrådets afgørelse i SKM 2005.174LR/TfS2005.396LR må i denne henseende anses som en ydergrænse. I sagen kunne de ansatte indtil en måned efter det tidspunkt, hvor bestyrelsen traf beslutning om at udlodde medarbejderobligationer på baggrund af den vedtagne årsrapport for det foregående år, vælge at lade deres andel af overskudsdelingen afregne som kontant løn i stedet for som medarbejderobligationer. Afgørelsen ligger indenfor rammerne af det i hovedteksten nævnte kriterium fordi det ved aftalens indgåelse – altså på forhånd - var aftalt, at medarbejderne på det senere angivne tidspunkt kunne vælge at få kontanter i stedet for obligationer. Udgangspunktet var således retten til obligationer, der kunne ændres til en ret til kontanter – ikke omvendt. Om aftalen også ville have ligget indenfor rammerne af kildeskattelovens § 46, stk. 3, hvis valget mellem de to former for vederlag på forhånd havde været helt åbent, er usikkert.

⁵ Skatteministeriets kommentar er offentliggjort i SKM2005.356DEP/TfS2005.705DEP. Skatteministeriet opgav sagerne, da der er aftalefrihed mellem arbejdstagere og arbejdsgivere om størrelsen af og valget af beregningsgrundlaget for arbejdstagernes arbejdsmarkedspensioner, og arbejdstageren ville kunne have indgået en vederlagsaftale hos en ny arbejdsgiver med det samme indhold som den, som skattemyndighederne havde rejst sagen på baggrund af, uden at skattemyndighederne havde kunnet rejse kritik af dét.

⁶ SKM2004.415LR (medarbejderaktier)

⁷ SKM2004.46LSR/TfS2004.151LSR. (MBA-uddannelse)

- Arbejdsgiveren skal have en 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.
- Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren i almindelig skattemæssig forstand således, at det er arbejdsgiveren, der er ejer af godet eller er kontraktspart i forhold til eksterne leverandører, f.eks. leasingselskab, teleudbyder, forsikringsselskab etc.⁸
- Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det må i den forbindelse lægges til grund, at aftaler indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer på vegne af den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager falder inden for rammerne heraf⁹.
- Arbejdstageren skal have mulighed for – eventuelt med et rimeligt varsel og/eller i forbindelse med årlige lønforhandlinger m.v. – at træde ud af ordningen.

Essensen er overordnet, at skattemyndighederne ikke kan nægte at anerkende en ændret vederlagsaftale i et bestående ansættelsesforhold, hvis myndighederne ikke ville kunne nægte at anerkende den tilsvarende aftale i forbindelse med en nyansættelse eller i forbindelse med en udmøntning af en fremtidig vederlagsstigning. Hvis skattemyndighederne derimod ville kunne kritisere den indgåede lønaftale og tilsidesætte aftalen med hjemmel i kildeskattelovens § 46, stk. 3, hvis der var tale om en aftale i forbindelse med en nyansættelse eller i forbindelse med en udmøntning af en fremtidig vederlagsstigning, vil myndighederne selvsagt også kunne tilsidesætte aftalen om ændret vederlags sammensætning i et bestående ansættelsesforhold.

II.2.2.3. Kredsen af skattebegunstigede personalegoder/naturalieydelse

Som i statusrapporten fra 2004 gælder, at der i den forløbne periode har været truffet en del afgørelser af Ligningsrådet¹⁰, som for så vidt alene har drejet sig om, hvorvidt forskellige typer af i forvejen skattebegunstigede personalegoder kunne indgå i aftaler om ændret vederlags sammensætning, hvis de grundlæggende betingelser for en skattemæssig anerkendelse af den ændrede vederlagsaftale var opfyldt. Det drejer sig bl.a. om skattebegunstigede goder som arbejdsgiverbetalt befording mellem hjem og arbejde, medarbejderobligationer og –aktier.

To af disse afgørelser er lidt specielle. Disse afgørelser drejer sig om arbejdsgiverbetalt avis og arbejdsgiverbetalt tyverialarm¹¹. I begge tilfælde fandt Ligningsrådet – ikke overraskende – at godet kunne indgå i en aftale om ændret vederlags sammensætning. Ligningsrådet mente imidlertid ikke, at tyverialarmen kunne anses for at opfylde betingelsen for skattefrihed i ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt., om i overvejende grad at være stillet til rådighed for arbejdet – i særdeleshed ikke, hvor medarbejderen var villig til at gå ned i kontantløn samtidig med, at arbejdsgiveren stillede tyveri-

⁸ I forhold til fri telefon m.v. kan dette kriterium dog ikke opretholdes som følge af bestemmelsen i ligningslovens § 16, stk. 3, nr. 3, om definitionen af fri telefon, der blev indført i 2000. Tilsvarende gælder arbejdsgiverens dækning af medarbejderens udgift til en af medarbejderen tegnet sundhedsforsikring, jf. ligningslovens § 30, stk. 1.

⁹ De to sidstnævnte kriterier stammer begge tilbage fra Ligningsrådets afgørelser om hjemme-pc i slutningen af 1990'erne og starten af 2000-tallet og har skatteretligt primært karakter af støttekriterier, der (også) varetager arbejdsretlige beskyttelseshensyn af lønmodtagerne.

¹⁰Pr. 1. november 2005 Skatterådet.

¹¹ SKM2004.456/Tfs2004.911LR og SKM2004.462/Tfs2004.912LR.

alarmen til rådighed. Medarbejderen skulle derfor beskattes af tyverialarmen med dennes markedsværdi. Derved havde forespørgeren i realiteten ikke opnået noget, jf. gennemgangen i afsnit 1.1. om, hvornår det egentlig kan betale sig at få naturalieydelse frem for kontantløn. Et forbehold af lignende karakter blev slået fast i forespørgslen om fri avis, idet Ligningsrådet dog ville overlade det til en efterfølgende konkret vurdering, om avisen kunne anses for i overvejende grad at være stillet til rådighed af hensyn til arbejdet. Det forhold, at medarbejderen udtrykkeligt var villig til at gå ned i kontantløn for at få avisen stillet til rådighed, måtte selvsagt trække vurderingen i retning af, at godet ikke var stillet til rådighed i overvejende grad af hensyn til arbejdet - og dermed ikke var skattefri

De seneste års afgørelser kan overordnet ses som en bekræftelse på analysen i rapporten fra oktober 2003, hvorefter de grundlæggende principper for skattemæssig anerkendelse af arbejdsgiveres og arbejdstageres vederlagsaftaler – som i realiteten er en funktion af den frie aftaleret på arbejdsmarkedet - som udgangspunkt kan tænkes anvendt på alle former for personalegoder i overensstemmelse med almindelige retskildeprincipper¹². I praksis vil anvendelsen af vederlagsaftaler om højere andel af personalegoder og lavere andel af kontantløn dog formentlig alene omfatte de naturalieydelse, hvor den skattemæssige værdiansættelse er lavere end markedsværdien, idet det er for disse goder, at der kan være en væsentlig økonomisk fordel for arbejdstageren ved at lade arbejdsvederlaget udmønte i naturaliegoder frem for i kontantløn.

Der henvises til bilag 2 med skematisk oversigt over de personalegoder, der ikke beskattes til markedsværdi.

Der er siden statusrapporten fra 2004 hverken via lovgivning eller praksis sket nogen udvidelse af kredsen af skattebegünstigede naturalieydelse¹³.

Som også anført i statusrapporten fra 2004 er det samlet set arbejdsgruppens vurdering, at retsudviklingen siden 2003 har medført en enklere retstilstand, og at der er etableret skatteretlig ligestilling mellem lønmodtagergrupperne. Alle lønmodtagergrupper er således nu undergivet en ensartet bedømmelse, uanset om der er tale om personer med individuelle lønaftaler, overenskomstansatte, tjenestemænd m.v., og uanset om der er tale om indgåelse af en lønaftale med en ny arbejdsgiver, indgåelse af en aftale om fremadrettede vederlagsstigninger med en ”gammel” arbejdsgiver, eller om der er tale om en fremadrettet ændring af vederlagssammensætningen i forhold til en eksisterende vederlagsaftale med en ”gammel” arbejdsgiver.

III. ØKONOMISK STATUS

III.1. Udbredelsen af personalegoder

Der er siden offentliggørelsen af rapporten fra oktober 2003 søgt efter yderligere kilder til belysning af udbredelsen af personalegoder. Der er fremkommet statistiske oplysninger om arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelse i Telestyrelsens telestatistik for 1. halvår 2005, og der er fremkommet oplysninger om anvendelsen af arbejdsgiverbetalte internetforbindelse i Danmarks Statistiks løbende spørgeskemaundersøgelse om befolkningens brug af internettet. Der findes herudover en række an-

¹² Alene i forhold til hjemme-pc, jf. ligningslovens § 16, stk. 12, vil der formentlig umiddelbart være en begrænsning som følge af den særlige værnsregel i denne bestemmelse, som især vil have betydning i forhold til de lønmodtagere, der ikke har individuel løndannelse.

¹³ Skattefrihed for arbejdsgiverbetalt rygeafvænnelse, der blev gennemført ved lov nr. 1392 af 20/12 2004 er omtalt i rapporten fra 2004.

dre spørgeskemabaserede undersøgelser om emnet, men det er fortsat vurderingen, at disse ikke kan anvendes til beregningen af det offentliges udgifter, da de anvendte stikprøver typisk ikke er tilstrækkelig store, og undersøgelserne ikke giver detaljerede oplysninger om de enkelte personalegoder.

Datakilderne til denne statusrapport svarer herudover til de anvendte ved udarbejdelsen af Statusrapporten i 2004, nemlig oplysningssedlen fra skattestatistikken og oplysninger fra udbyderne af personalegoderne suppleret med egne skøn. Skønnene over udbredelsen af de personalegoder, som ikke angives på oplysningssedlen, er stadig forbundet med væsentlig usikkerhed.

I Statusrapporten fra november 2004 blev udbredelsen medio 2004 beskrevet. Hertil anvendtes de senest tilgængelige oplysninger fra oplysningssedlen for indkomståret 2003, mens oplysningerne fra andre kilder var ført ajour.

I denne rapport beskrives udbredelsen medio 2005, og primær kilde er den seneste optælling af oplysningssedlerne for indkomståret 2004. Oplysningerne fra de andre kilder er i videst muligt omfang ført ajour.

Det vurderes, at der ikke generelt er sket nogen markant stigning i udbredelsen af personalegoder siden udarbejdelsen af Statusrapporten fra november 2004. Der har dog været en markant vækst for personer med sundhedsforsikringer, hvor væksten har været på ca. 25 pct. Til gengæld er antallet af personer med ADSL-forbindelser nedjusteret i lyset af nye tal fra Telestyrelsen.

Der skønnes dog stadig at være et betydeligt potentiale for yderligere udbredelse af personalegoder. Der er siden rapporten fra 2003 sket en lempelse i forhold til de krav, som Ligningsrådet opstillede i 2003, for at man skattemæssigt kunne acceptere, at kontantløn blev udskiftet med naturaliegoder. Disse lempelser betyder blandt andet, at også tjenestemænd og timelønnede kan indgå aftaler om ændret vederlagssammensætning.

Der er ingen tegn på, at markedet for eksempelvis sundhedsforsikringer er mættet endnu, og arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser må antages fortsat at være interessant.

Lønpakker med frit valg mellem forskellige personalegoder har endnu ikke været et generelt tema i overenskomsterne på arbejdsmarkedet. Der er dog på visse overenskomstområder (finansområdet og slagteriområdet) indgået aftaler, som gør det muligt at aftale lønpakker. Hvis muligheden for lønpakker bliver et tema i mange af overenskomsterne på arbejdsmarkedet, vil udbredelsen af personalegoder selvsagt kunne vokse betydeligt, jf. også rapporten fra 2003.

I tabel 1 er sammenfattet de anvendte statistiske oplysninger om udbredelsen af personalegoder fra de forskellige kilder.

Det skal bemærkes, at beløbene, der er angivet i tabel 1 viser værdien af personalegodet og ikke skatteudgiften forbundet hermed.

Tabel 1. Den aktuelle udbredelse af personalegoder. 2005.

Gode:	Aktuel udbredelse			Rapporten fra 2004	
	Antal personer	Gns. Beløb Kr.	Samlet beløb Mio.kr.	Antal Personer	Samlet beløb Mio.kr.
	Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2004:			Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2003:	
Fri bil	84.568	49.745	4.207	86.222	4.178
Fri kost og logi (landbrugsmedhjælpere mv.)	16.511	4.405	73	17.332	75
Fri helårsbolig	5.236	23.950	125	5.275	131
Fri sommerbolig	12.486	2.000	25	12.489	23
Fri lystbåd	12	2.870	0	5	0
Fri tv-licens	1.641	2.295	4	1.536	3
Fri telefon	162.675	2.435	395	157.911	385
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemmepc-ordning (fradrag, max. 3.500 kr.)	16.888	1.835	31	6.033	13
Købe- og tegningsretter til aktier LL § 28	3.035	60.000	182	2.653	86
Medarbejderaktier LL § 7 H	1.870	-	-	818	-
Felter hvor beløb ikke indberettes:					
Personalelån	2.151	-	-	1.173	-
Fri sommerbolig i udlandet	1.188	-	-	1.335	-
Frikort til offentlig befording	30.133	-	-	33.292	-
Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:					
Sundhedsforsikring (skattefri)	370.000	1.600	592	293.000	440
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	50.000	6.000	300	100.000	600
PC-hjemmearbejdsplads (hjemme-pc) (skattefri)	220.000	3.500	770	210.000	735
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	50.000	6.000	300	75.000	375
Fra andre kilder:					
Købe- og aktietegningsretter LL § 7 A, nr. 1	1.000	10.000	10	1.000	10
Medarbejderaktier LL § 7 A nr. 2	10.000	16.250	163	10.000	163
Medarbejderobligationer LL § 7 A, nr. 3	3.400	7.350	25	3.400	25

I bilag 3 er nærmere redegjort for baggrunden for skønnene vedrørende de personalegoder, der ikke kan aflæses af oplysningseddelen. Antallet af personer med ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk antages også at være markeret med fri telefon på oplysningseddelen.

Antallet af personer med fri bil er faldet fra 2003 til 2004. Men den beløbsmæssigt største post på oplysningseddelen er stadig fri bil, hvor den gennemsnitlige skattemæssige værdi udgør ca. 49.750 kr. for ca. 85.000 personer – i alt ca. 4,2 mia. kr. Fri telefon er mest udbredt med ca. 162.000 modtagere med en gennemsnitlig værdi på ca. 2.400 kr., og samlet ca. 395 mio. kr. i skattemæssig værdi. Det bemærkes, at beløbene ikke er et udtryk for skatteudgifterne forbundet med goderne – disse fremgår af tabel 3 nedenfor.

Udviklingen i antallet af modtagere af fri telefon rejser en del spørgsmål. Antallet af personer med fri telefon er steget med ca. 5.000 personer fra 2003 til 2004. Samtidigt er det stadig antagelsen, at der fra 2003 til 2004 har været en betydeligt vækst i antallet af arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser, om end de nye tal fra Telestyrelsen tyder på, at niveauet er lavere end hidtil antaget. Dette burde isoleret set give udslag i større stigning i antallet af personer med fri telefon med mindre, at der er tale om forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk, eller at det er personer, der i forvejen har fri telefon, der får ADSL-forbindelser.

Ved vedtagelsen af loven om skattefrihed for privat datakommunikation via dataforbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk, blev det nævnt, at en stor del af de arbejdsgiverbetalte telefonforbindelser kunne forventes at blive konverteret til skattefri forbindelser med adgang til arbejdsstedets

netværk. Der er næppe tvivl om, at det er denne udvikling, der viser sig. Den øgede anvendelse af mobiltelefoner i stedet for fastnettelefoner kan eventuelt også få arbejdsgivere til at undlade at påføre fri telefon på oplysningssedlen med udgangspunkt i, at der er tale om en skattefri arbejdsmobiltelefon og ikke en skattepligtig fri mobiltelefon.

Det er dog vanskeligt at skønne over omfanget af konverteringer fra skattepligtige telefonforbindelser til skattefri datakommunikationslinjer med adgang til arbejdsstedets netværk, da der som før nævnt ikke findes oplysninger om antallet af forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk, men alene et samlet tal for antallet af arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser. Ovenfor er antaget, at antallet af personer med skattefri forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk er 50.000.

Udbredelsen af sundhedsforsikringer skønnes på baggrund af oplysninger fra tidsskriftet ”Forsikring”¹⁴ at være steget med ca. 75.000 personer til ca. 370.000 modtagere.

For hjemme-pc’er er forudsat en vækst på 5 pct. til 220.000 modtagere, mens ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk er skønnet til 50.000 ordninger på baggrund af tallene fra Telestyrelsen.

Fra oplysningssedlen kendes antallet af personer, der har fået købe- eller tegningsretter til aktier som led i ansættelsesforholdet (ligningsloven § 28, individuelle ordninger). Det drejer sig i 2004 om ca. 3.000 personer. Der skønnes ikke at være nogen væsentlig skatteudgift forbundet med denne type ordninger.

For så vidt angår aktier m.v. efter ligningslovens § 7 H, er det via oplysningssedlen for 2003 indberettet, at ca. 1.870 personer har fået tildelt aktier m.v. efter denne bestemmelse. Der er afgivet redegørelse til Folketinget om udnyttelsen af ordningen i 2004. Heraf fremgår det, at der er indgået 2.737 aftaler om benyttelse af ordningen med en samlet værdi på 154 mio. kr.

Det er yderst begrænset, hvor mange statistiske oplysninger, der kan findes om udnyttelsen af ordningerne efter ligningslovens § 7 A. Skønnene over udbredelsen er derfor forbundet med betydelig usikkerhed.

Set fra en provenumæssig betragtning medfører de lovmæssigt fastsatte begrænsninger på hvor meget eller hvor stor en andel af vederlaget, der kan udmøntes i medarbejderaktier og –obligationer en begrænsning på risikoen for den umiddelbare belastning af de offentlige finanser. Dette gælder således det nominelt fastsatte maksimumbeløb i § 7 A, stk. 1, nr. 2) på 20.500 kr. (2005), afgiften på 45 pct. på obligationer over 4.600 kr. (2005), og begrænsningen i § 7 A, stk. 1, nr. 1) og nr. 3) om, at købe- og tegningsretter og obligationer højst må udgøre 10 pct. af den ansattes øvrige (kontant)løn. Herudover er der i reglerne krav om relativt lange bindingsperioder for både aktier og obligationer, jf. afsnit II.2.2 i statusrapporten fra 2004.

Det er vanskeligt at vurdere, hvor mange personer, der benytter ordningen i § 7 A, stk. 1, nr. 1, om købe- og tegningsretter. Det formodes, at langt hovedparten anvender ordningen i § 7 A, stk. 1, nr. 2, med ”gratisaktier”. Det er derfor rent skønsmæssigt anslået, at ordningen med tegningsretter anvendes af en tiendedel af de personer, der anvender ”gratisaktie”-ordningen. Det gennemsnitlige beløb på 10.000 kr. er rent skønsmæssigt.

¹⁴ Tidsskriftet udgives af Forsikring og Pension.

Skønnene over udbredelsen af ”gratisaktier” - stammer fra det lovforslag, der forhøjede grænsen for gratisaktier til 20.000 kr. De byggede til en vis grad på en spørgeskemaundersøgelse udført af Økonomi- og Erhvervsministeriet.

For medarbejderobligationer hidrører skønnet over antallet af modtagere fra det lovforslag, der forhøjede grænsen til 4.500 kr. (2004). Her blev skønnet ud fra registeroplysninger om betaling af 45 pct.’s afgiften.

Tallene vedrørende § 7 A er på grund af den store usikkerhed ikke ændrede i forhold til 2004-rapporten.

III.2. Fordelingen af personalegoder på modtagere

Fordelingen af personalegoder m.v. kan kun opgøres for de personalegoder, der optræder på oplysningssedlen. Der er imidlertid ingen af de personalegoder, der skal oplyses om på oplysningssedlen, der er gjort helt skattefrie, og for langt hovedpartens vedkommende tilstræber den skattemæssige værdiansættelse at svare til markedsværdien (f.eks. fri bil, hvor der er tale om en skematisk værdiansættelse, eller tv-licens, hvor den skattemæssige værdi er markedsværdien). Den skattemæssige begunstiggelse – og dermed den økonomiske fordel for medarbejderen – er derfor relativt begrænset for en stor del af de goder, der optræder på oplysningssedlen. Der vurderes således kun at være væsentlige begunstiggelser vedrørende fri telefon.

I tabel 2 er vist fordelingen af personalegoder, der optræder på oplysningssedlen, efter personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag og efter køn. Ca. 204.000 personer modtog i 2003 et eller flere af goderne fri bil, fri kost og logi, fri helårsbolig, fri sommerbolig, fri lystbåd, fri tv-licens og fri telefon. Til sammenligning er vist indkomstfordelingen for samtlige erhvervsaktive.

Tabel 2. Fordeling af personalegoder på oplysningssedlen efter køn og personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag. 2003.

Personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag	Mænd					Kvinder					I alt					
	Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*			
	antal personer		Gns. værdi af personalegoder	antal personer		antal personer		Gns. værdi af personalegoder	antal personer		antal personer		Gns. værdi af personalegoder	I pct. af indkomst		
Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	
Under 100.000	85	6	3	2	15.145	71	5	1	2	4.710	156	6	4	2	12.670	67 ¹⁾
100.001-200.000	249	17	5	3	11.270	416	32	4	10	6.335	665	24	9	4	9.115	6
200.001-300.000	517	36	21	13	12.540	562	43	10	24	7.270	1.079	40	31	15	10.790	4
300.001-400.000	338	24	40	25	16.425	182	14	13	29	13.190	520	19	53	26	15.650	4
400.001-500.000	126	9	36	22	23.475	39	3	8	18	21.520	165	6	44	22	23.130	5
500.001-750.000	87	6	38	24	30.585	19	1	6	14	27.220	106	4	44	22	30.125	5
over 750.000	30	2	18	11	60.560	3	0	1	3	46.180	33	1	19	9	59.610	5
i alt	1.432	100	161	100	25.485	1.292	100	43	100	15.270	2.724	100	204	100	23.325	5

Anm.: Lovmodelberegninger på basis af en stikprøve på ca. 3,3 pct. af befolkningen i 2003.

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

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

1) Der er tale om personer med meget lav personlig indkomst.

Fordelingen af de omhandlede goder skal generelt ses i lyset af, at det primært er i forbindelse med udførelsen af arbejdsfunktioner, der varetages af personer med højere indkomster, at det er relevant at bruge bil og telefon m.v. i forbindelse med arbejdets udførelse, hvorfor det er disse indkomstgrupper, der traditionelt har haft netop disse naturalieydelse.

Tabel 2 viser således, at personer med de udvalgte personalegoder gennemgående har betydeligt højere indkomster end gruppen af erhvervsaktive som helhed. Desuden viser tabellen, at ca. 80 pct. af de i alt ca. 204.000 personer med de omhandlede personalegoder er mænd. Det kan blandt andet ses i sammenhæng med, at mænd gennemsnitligt har højere erhvervsindkomster end kvinder samt eventuelle forskelle i løn- og arbejdsforhold i forskellige brancher. Fordelingen af personalegoder mellem kønnene kan også skyldes forskellige præferencer hos mænd og kvinder.

Det skal bemærkes, at den danske skatte- og afgiftslovgivning generelt er kønsneutral. Eventuelle forskelle mellem kønnene i anvendelse og aflønning ved personalegoder kan således ikke begrundes med regler i skatte- og afgiftslovgivningen.

I tabel 2 er det ligeledes vist, hvor stor en andel de omfattede personalegoder udgør af den personlige indkomst før arbejdsmarkedsbidrag. Målt på denne måde er godernes andel i det store og hele ens for de forskellige indkomstgrupper.

Det må antages, at visse af de personalegoder, der ikke haves registerbaserede oplysninger for, er mere ligeligt fordelt. Det drejer sig eksempelvis om arbejdsgiverbetalte sundhedsbehandlinger, herunder sundhedsforsikringer, der efter reglerne skal tilbydes samtlige medarbejdere på en arbejdsplads. Tilsvarende gælder ydelser til kantinetilskud, uddannelse m.v.

Det kan generelt formodes, at fordelingen af personalegoder vil blive mere lige i takt med, at brede grupper får del i personalegoderne.

Inddragelse af de skattefritagne goder må antages at øge den relative andel, som personalegoder udgør af det samlede vederlag, mest for de lavere indkomstgrupper. Et skattefrit kantinetilskud vil således kunne udgøre en betydelig større del af den samlede løn for en medarbejder, der får et lavere arbejdsvederlag, end for en medarbejder, der får en højere løn, jf. eksemplet nedenfor.

Eksempel på virkning af skattefrit kantinetilskud på 2.500 kr. for lavere lønnet og højt lønnet.

	Lavere lønnet	Højt lønnet
		Kr.
Løn	250.000	500.000
- heraf kantinetilskud	2.500	2.500
Kantinetilskud i pct. af løn	1 pct.	½ pct.

III.3. Virkning på de offentlige finanser.

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

I tabel 3 er tillige vist skønnet over den samlede skatteudgift som det fremgik af 2004-rapporten.

Den underliggende forudsætning er som de tidligere rapporter, at personalegodets skønnede markedsværdi erstatter en dertil svarende udbetaling af kontantløn. Virkningen på de offentlige finanser findes herefter som forskellen mellem skatten af denne kontantløn og den (eventuelle) skat, som skal betales af personalegodet. Den nævnte virkning er udtryk for skatteudgiften ved skattebegunstigelsen. I princippet kan nedgangen/den lavere stigning i kontantløn sagtens afvige fra markedsværdien af naturaliegodet. Den præcise nedgang/lavere stigning i kontantløn 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 positive effekter, eksempelvis et eventuelt lavere sygefravær som følge af sundhedsforsikringer, bedre konkurrencedygtighed i forhold til udlandet som følge af en bedre uddannet og mere fleksibel arbejdsstyrke, sparede administrationsudgifter m.v.

Skatteudgiften vedrørende medarbejderaktier og –obligationer m.v. er som hovedregel skønnet ud fra samme principper som de øvrige personalegoder. Der er skønnet en markedsværdi for de tildelte aktier/obligationer m.v. Herefter er beregnet den skat, der skulle være betalt, hvis dette beløb i stedet var udbetalt som kontantløn.

Vedrørende de individuelle medarbejderaktieordninger efter Ligningslovens § 7 H er der som udtryk for virkningen for de offentlige finanser anvendt den varige årlige virkning, inkl. rentetab, som skønnet i redegørelsen til Folketinget om ordningens benyttelse i 2004.

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

Gode	Virkning på de offentlige finanser			
	Statusrapporten 2005			2004-rapporten
	Skat og AM-bidrag	Moms	I alt	I alt
	Mio. kr.			
Sundhedsforsikring (skattefri)	325	-	325	240
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	95	18	113	225
ADSL-forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	40	8	48	60
Fri telefon i øvrigt	100	30	130	155
Hjemme-PC (skattefri)	105	20	125	120
Andet (fri avis, gratis forplejning m.v.) ¹	190	25	215	205
I alt	855	101	956	1.005
Aktieordninger/medarbejderobligationer m.v. i alt	124	0	124	135
I alt inkl. aktieordninger/medarbejderobligationer m.v.	979	101	1.080	1.140

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

- 1) Andet dækker over et skøn for 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 5.000 kr. (2005).

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 3 er vist de valgte beregningsforudsætninger, der som nævnt har stor betydning for resultaterne.

Virkingen for de offentlige finanser afspejler som nævnt skatteudgiften, der er forbundet med de omhandlede personalegoder.

Samlet skønnes skatteudgiften/provenutabet for de personalegoder, der indgår i beregningerne i denne rapport aktuelt at udgøre ca. 1,1 mia. kr.

Det kan således med væsentlig usikkerhed konstateres, at der for den kreds af personalegoder, der indgik i beregningerne i 2004-rapporten, ikke er sket nogen markant udvikling i skatteudgiften. Det skal dog i nogen grad henføres til, at udbredelsen af ADSL-forbindelser har været overvurderet i 2004-rapporten.

Skatteudgiften vedrørende sundhedsforsikringer, hjemme-pc, og andre uspecificerede personalegoder skønnes i alt at være steget ca. 100 mio. kr., mens skatteudgifter vedrørende fri telefon og ADSL-forbindelser i alt er nedjusteret med ca. 150 mio. kr. som følge af de nye oplysninger om udbredelsen af ADSL-forbindelser. Endeligt skønnes skatteudgifter vedrørende aktieordninger mv. at blive ca. 10 mio. kr. lavere som følge af, at udnyttelsen af de individuelle aktieordninger har vist sig at være lavere end antaget.

IV. KONKLUSION

Det skønnes, at der i det forløbne år ikke generelt er sket nogen markant udvikling i skatteudgiften forbundet med de personalegoder, der indgik i beregningerne i 2004-rapporten. Der skønnes at have været en vækst i skatteudgiften siden 2004-rapporten på ca. 100 mio. kr. – i første række som følge af øget udbredelse af sundhedsforsikringer.

Samlet set skønnes skatteudgiften i årets priser dog uændret at være ca. 1,1 mia. kr., hvilket skyldes en nedjustering af skønnet over skatteudgiften vedrørende ADSL-forbindelser som følge af nye oplysninger fra Telestyrelsen.

Skatteudgiften vedrørende sundhedsforsikringer er steget med ca. 85 mio. kr. som følge af større udbredelse på ca. 75.000 personer og højere gennemsnitlig udgift til forsikringen.

Skatteudgiften vedrørende ADSL-forbindelser er samlet nedjusteret med ca. 125 mio. kr. som følge af nye oplysninger fra Telestyrelsen, der viser et lavere niveau for de arbejdsgiverbetalte forbindelser end det hidtil har været antaget. Samtidigt er skatteudgiften vedrørende fri telefon i øvrigt nedjusteret med ca. 25 mio. kr., da det nu forudsættes, at de 50.000 personer med ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk, er inkluderet i antallet af personer med fri telefon ifølge oplysningssedlen.

Skønnet over skatteudgiften i forbindelse med medarbejderaktier og – obligationer m.v. er faldet med 9 mio. kr. i forhold til året før. Det skyldes, at udnyttelsen af de individuelle aktieordninger har vist sig at være lavere end antaget.

Der er siden offentliggørelsen af Rapporten fra oktober 2003 søgt efter yderligere kilder til belysning af udbredelsen af personalegoder. Der er fremkommet statistiske oplysninger om arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser i Telestyrelsens telestatistik, og der er fremkommet oplysninger om anvendelsen af arbejdsgiverbetalte internetforbindelser i Danmarks Statistiks løbende spørgeskemaundersøgelse om befolkningens brug af internettet. Der findes herudover en række andre spørgeskemabaserede undersøgelser om emnet, men det er fortsat vurderingen, at disse ikke kan anvendes til beregningen af det offentlige udgifter, da de anvendte stikprøver typisk ikke er tilstrækkelig store, og undersøgelserne ikke giver detaljerede oplysninger om de enkelte personalegoder.

Datakilderne til denne statusrapport svarer herudover til de anvendte ved udarbejdelsen af Statusrapporten i 2004, nemlig oplysningssedlen fra skattestatistikken og oplysninger fra udbyderne af personalegoderne suppleret med egne skøn.

Indkomstfordelingen for modtagere af personalegoder kan alene opgøres for personer med personalegoder, der fremgår af oplysningssedlen. Det drejer sig i første række om fri bil og telefon m.v. Personer med disse personalegoder har gennemgående højere indkomster end erhvervsaktive som helhed. Dette stemmer overens med, at det typisk er disse indkomstgrupper, der har arbejdsfunktioner, hvor det er relevant at bruge bil og telefon i forbindelse med arbejdets udførelse, hvorfor det er disse indkomstgrupper, der traditionelt har haft netop disse naturalieydelse. Der er ingen af de personalegoder, der fremgår af oplysningssedlen og som primært oppebæres af personer med højere indkomster, der er gjort helt skattefrie. En stor del af de personalegoder, der optræder på oplysningssedlen beskattes til markedsværdi eller en tilnærmet markedsværdi, hvorfor den økonomiske fordel for medarbejderen knyttet til disse naturalieydelse generelt er begrænset. Af de goder, der indgår på oplysningssedlen, vurderes der kun at være væsentlige udgifter for det offentlige forbundet med fri telefon.

Af de i alt ca. 204.000 personer, der har nogle af de personalegoder, der fremgår af oplysningssedlen – og som der altså ikke er væsentlige skattefordele ved - er ca. 80 pct. mænd. Det kan blandt andet ses i sammenhæng med, at mænd gennemsnitligt har højere erhvervsindkomster end kvinder samt eventuelle forskelle i løn- og arbejdsforhold i forskellige brancher. Opgøres de omfattede goder i pct. af indkomsten, er godernes andel af indkomsten nogenlunde ens i de forskellige indkomstgrupper.

En række af de personalegoder, der ikke fremgår af oplysningssedlen – og som er gjort helt skattefrie - må antages at være forholdsvis lige fordelt. Det drejer sig eksempelvis om sundhedsbehandlinger, herunder forsikringer, der skal tilbydes samtlige medarbejdere på en arbejdsplads. Tilsvarende gælder ydelser til kantinetilskud, uddannelse m.v.

Generelt må det antages, at indkomstfordelingen for personer med personalegoder vil blive endnu mere lige i takt med, at bredere grupper herunder timelønnede og tjenestemænd får del i personalegoderne.

Som også anført i statusrapporten fra 2004 er det samlet set arbejdsgruppens vurdering, at retsudviklingen siden 2003 har medført en enklere retstilstand. Der er samtidig etableret skatteretlig ligestilling mellem lønmodtagergrupperne. Alle lønmodtagergrupper er således nu undergivet en ensartet bedømmelse, uanset om der er tale om personer med individuelle lønftaler, overenskomstansatte, tjenestemænd m.v., og uanset om der er tale om indgåelse af en lønftale med en ny arbejdsgiver, indgåelse af en aftale om fremadrettede vederlagsstigninger med en ”gammel” arbejdsgiver, eller der er tale om en fremadrettet ændring af vederlagssammensætningen i forhold til en eksisterende vederlagsaftale med en ”gammel” arbejdsgiver.

Siden rapporten fra 2004, er der ikke sket afgørende ændringer i, hvilke betingelser skattemyndighederne kræver opfyldt, førend myndighederne skattemæssigt anerkender en fremadrettet ændring af en bestående vederlagsaftale, der indebærer en fremtidigt lavere kontantløn samtidig med, at den pågældende arbejdstager får ret til at få stillet et personalegode til rådighed af arbejdsgiveren:

- Der skal foreligge en ny fremadrettet ændret vederlagsaftale (eventuelt i form af et tillæg til den oprindelige aftale), som indebærer en reel fremadrettet kontantlønsnedgang¹⁵. Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3¹⁶. Der ligger også i kravet om en reel ændret vederlagsaftale, at overenskomster som arbejdsgiver og arbejdstager er bundet af, rent faktisk skal kunne rumme den nye ændrede vederlagsaftale. Typisk vil de forhandlingsberettigede parter næppe have indvendinger imod, at en arbejdsgiver og arbejdstager aftaler en bedre retsstilling for arbejdstageren end overenskomsten tilsiger – f.eks. en højere pensionsprocent eller et bredere pensionsberegninggrundlag. Det vil skattemyndighederne således heller ikke kunne rejse kritik af. Hvis parterne derimod er bundet af en overordnet overenskomst i forhold til at indgå aftale om ændret vederlagssammensætning, er det et moment, der taler for, at skattemyndighederne ikke skal lægge en sådan aftale til grund. Det er i den henseende væsentligt at holde fast i princippet om, at formalia og realia skal følges ad. Parterne kan således ikke i forhold til den arbejdsretslige bedømmelse benævne vederlagssammensætningen på én måde (kontantvederlag) og i forhold til den skatteretlige bedømmelse samtidig påberåbe sig, at der foreligger en anden vederlagssammensætning med den deraf følgende skattemæssige behandling (delvist kontantvederlag og delvist naturalievederlag).

¹⁵ Det er efter afgørelser fra Ligningsrådet ikke en hindring, at den aftalte kontantlønsreduktion også fremgår af lønsedlerne, jf. SKM2005.104LR og SKM2005.105LR. Det vurderes imidlertid, at det ikke vil være tilstrækkeligt, at kontantlønsnedgangen alene fremgår af de løbende lønsedler i det omfang dette ikke ville være tilstrækkeligt som aftalegrundlag i forhold til den arbejdsretlige lovgivning og overenskomster m.v.

¹⁶ Ligningsrådets afgørelse i SKM 2005.174LR/TfS2005.396LR må i denne henseende anses som en ydergrænse. I sagen kunne de ansatte indtil en måned efter det tidspunkt, hvor bestyrelsen traf beslutning om at udlatte medarbejderobligationer på baggrund af den vedtagne årsrapport for det foregående år, vælge at lade deres andel af overskudsdelingen afregne som kontant løn i stedet for som medarbejderobligationer. Afgørelsen ligger indenfor rammerne af det i hovedteksten nævnte kriterium fordi det ved aftalens indgåelse – altså på forhånd - var aftalt, at medarbejderne på det senere angivne tidspunkt kunne vælge at få kontanter i stedet for obligationer. Udgangspunktet var således retten til obligationer, der kunne ændres til en ret til kontanter – ikke omvendt. Om aftalen også ville have ligget indenfor rammerne af kildeskattelovens § 46, stk. 3, hvis valget mellem de to former for vederlag på forhånd havde været helt åbent, er usikkert.

Kriteriet om reel kontantlønsnedgang er blevet nuanceret i forhold til 2003, hvilket også fremgik af statusrapporten fra 2004. Det i tidligere praksis opstillede kriterium om, at en kontantlønsnedgang kun kan anses for reel, hvis alene den nye lavere kontantløn udgør beregningsgrundlaget for pension, feriepenge m.v. og med samme procentsats som forud, kan ikke opretholdes. Skatteministeriet har således taget bekræftende til genmæle i nogle sager, hvor en ændret vederlagsaftale indebar, at arbejdstageren fremtidigt fik en lavere kontantløn og en firmabil stillet til rådighed, men hvor pensionen efter aftalen fremtidigt blev beregnet af kontantløn samt værdi af firmabil. Pensionsopsparingen for arbejdstageren blev således fremtidigt den samme som før¹⁷.

Efter en afgørelse fra Ligningsrådet fra foråret 2004 er det endvidere et krav, at kontantlønsreduktionen skal fordeles over hele overenskomstperioden (lønaftaleperioden)¹⁸.

Arbejdstager og arbejdsgiver må godt på forhånd have fastlagt, hvorledes arbejdstagerens vederlag skal reguleres, hvis arbejdstageren ikke længere ønsker at have godet stillet til rådighed¹⁹.

- Arbejdsgiveren skal have en 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.
- Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren i almindelig skattemæssig forstand således, at det er arbejdsgiveren, der er ejer af godet eller er kontraktspart i forhold til eksterne leverandører, f.eks. leasingselskab, teleudbydere, forsikringsselskab etc.²⁰
- Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det må i den forbindelse lægges til grund, at aftaler indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer på vegne af den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager falder inden for rammerne heraf²¹.
- Arbejdstageren skal have mulighed for – eventuelt med et rimeligt varsel og/eller i forbindelse med årlige lønforhandlinger m.v. – at træde ud af ordningen.

¹⁷ Skatteministeriets kommentar er offentliggjort i SKM2005.356DEP/TfS2005.705DEP. Skatteministeriet opgav sagerne, da der er aftalefrihed mellem arbejdstagere og arbejdsgivere om størrelsen af og valget af beregningsgrundlaget for arbejdstagernes arbejdsmarkedspensioner, og arbejdstageren ville kunne have indgået en vederlagsaftale hos en ny arbejdsgiver med det samme indhold som den, som skattemyndighederne havde rejst sagen på baggrund af, uden at skattemyndighederne havde kunnet rejse kritik af dét.

¹⁸ SKM2004.415LR (medarbejderaktier)

¹⁹ SKM2004.46LSR/TfS2004.151LSR. (MBA-uddannelse)

²⁰ I forhold til fri telefon m.v. kan dette kriterium dog ikke opretholdes som følge af bestemmelsen i ligningslovens § 16, stk. 3, nr. 3 om definitionen af fri telefon, der blev indført i 2000. Tilsvarende gælder arbejdsgiverens dækning af medarbejderens udgift til en af medarbejderen tegnet sundhedsforsikring, jf. ligningslovens § 30, stk. 1.

²¹ De to sidstnævnte kriterier stammer begge tilbage fra Ligningsrådets afgørelser om hjemme-pc i slutningen af 1990'erne og starten af 2000-tallet og har skatteretligt primært karakter af støttekriterier, der (også) varetager arbejdsretlige beskyttelseshensyn af lønmodtagerne.

Der er siden statusrapporten fra 2004 hverken via lovgivning eller praksis sket nogen udvidelse af kredsen af skattebegunstigede naturalieydelse²².

I forhold til udbredelsestakten af skattebegunstigede personalegoder, er der flere faktorer, der spiller ind i relation til spørgsmålet om lønmodtagerens valg af skattebegunstigede personalegoder frem for kontantløn og i relation til arbejdsgiverens interesse i at indgå sådanne aftaler.

For arbejdsgiveren kan det f.eks. dreje sig om:

- Hvad er omkostningerne ved at tilvejebringe personalegodet.
- Hvad er omkostningerne ved at administrere vederlagsordninger med personalegoder frem for kontantløn.
- Overvejelser omkring medarbejdertilfredshed (eller mangel på samme), hvis et gode ikke tilbydes alle.

For arbejdstageren kan det f.eks. dreje sig om:

- Afvejningen af interessen for naturaliegoder generelt frem for kontantløn, fritid og skattebegunstigede pensionsordninger.
- Interessen i det specifikke personalegode, herunder at godet i et eller andet omfang skal opfylde et privatforbrugsformål, som den enkelte lønmodtager har interesse i.
- Hvor stor er skattebegunstigelsen. De helt skattefrie goder er mere økonomisk attraktive end de goder, som i mindre omfang er skattebegunstigede.
- Måtningspunktet for personalegodet. Attraktionen ved en sundhedsforsikring skal f.eks. afvejes i forhold til de muligheder, der eksisterer i det offentlige sundhedssystem. Hvis den ene ægtefælle/sambo i en husstand allerede har en computer og en bredbåndsforbindelse stillet til rådighed i forbindelse med ansættelsesforholdet, vil det typisk være mindre interessant for den anden ægtefælle/sambo at få en computer og en bredbåndsforbindelse stillet til rådighed i forbindelse med sit ansættelsesforhold. Tilsvarende gælder en avis, en bil etc.
- Bindingsperioden og dermed likviditetsbelastningen i forbindelse med medarbejderaktier og -obligationer m.v. efter ligningslovens § 7 A.

Derudover påvirker udviklingen på det kollektivt forhandlede arbejdsområde udbredelsestakten for personalegoder. I første række vil udbredelsen være afhængig af, i hvilket omfang de kollektive overenskomstparter vælger centralt at prioritere personalegoder frem for ønsker om mere kontantløn, ferie, pension, barselsvilkår m.v., og i anden række i hvilket omfang det overlades til lokale forhandlinger, eventuelt helt til individuelle valg hos arbejdstageren at fastlægge, hvorvidt en andel af den samlede vederlagsstigning skal udmøntes i personalegoder m.v.

Lønpakker med frit valg mellem forskellige personalegoder har som nævnt endnu ikke været et tema i overenskomsterne på arbejdsmarkedet. Der er dog på visse overenskomstområder (finansområdet og slagteriområdet) indgået aftaler, som gør det muligt at aftale lønpakker. Hvis muligheden for lønpakker bliver et tema i mange af overenskomsterne på arbejdsmarkedet, vil udbredelsen af personalegoder selvsagt kunne vokse betydeligt, jf. også rapporten fra 2003.

²² Skattefrihed for arbejdsgiverbetalt rygeafvænnning, der blev gennemført ved lov nr. 1392 af 20/12 2004 er omtalt i rapporten fra 2004.

Endelig kan udbredelsen af personalegoder i nogen grad tænkes at blive påvirket af omfanget af den markedsføring som de forskellige udbydere af de respektive goder foretager.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at der fortsat er et stort potentiale for yderligere udbredelse af personalegoder til flere arbejdstagere. Udbredelsen af goderne kan på sigt vokse betydeligt og hermed også belastningen af de offentlige finanser, jf. også de tidligere rapporter.

Bilag 1.

Oversigt over Folketingsspørgsmål om skattebegünstigede personalegoder, herunder spørgsmålet om ændrede vederlagsaftaler med en større andel af skattebegünstigede personalegoder og en lavere andel af kontantløn.

1. Skatteministerens svar af 25. april 2005 på spørgsmål nr. 75 fra Skatteudvalget (SAU) (FT 04/05 2. samling, SAU, alm. del).
2. Skatteministerens svar af 20. maj 2005 på spørgsmål nr. 97 fra Skatteudvalget (SAU) (FT 04/05 2. samling, SAU, alm. del).
3. Skatteministerens svar af 5. oktober 2005 på spørgsmål nr. 182 fra Skatteudvalget (SAU) (FT 05/06 1. samling, SAU, alm. del)
4. Indenrigs- og sundhedsministerens svar på spørgsmål nr. 41 og 42 fra Sundhedsudvalget (SUU) (FT 05/06 1. samling, SUU, alm. del).
5. Skatteministerens svar af 27. oktober 2005 på spørgsmål nr. S 377 fra Skatteudvalget (SAU) (FT 05/06 1. samling).

Bilag 2

Skematisk oversigt over personalegoder, der ikke indkomstbeskattes til markedsværdi.

(Anvendte forkortelser: LL = ligningsloven)

Type	Bemærkninger	Hjemmelsgrundlag	Indført hvornår
Aktie- og obligationsordninger			
Retten til at købe eller tegne aktier eller andelsbeviser i arbejdsgiverselskabet	Værdien af retten skattefritaget. Værdien må ikke overstige 10 pct. af den ansattes løn. Binding i fem år. Skal tilbydes alle medarbejdere. Et favørkurselement på aktien beskattes ved senere salg efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven. Krav om oplysning til arbejdsgiverens skattemyndighed.	LL § 7 A, stk. 1, nr. 1	Lov nr. 286 af 9. juni 1971. Bestemmelse om skattebezugstignelse fremgik tidligere af lov om særlig indkomst § 16.
Værdien af udloddede aktier i arbejdsgiverselskabet	Værdien skattefritaget. Højest en udlodning på et reguleret grundbeløb på 12.450 kr. årligt (20.500 kr. i 2005). Binding i syv år. Skal tilbydes alle medarbejdere. Den del af aktiernes værdi, der overstiger den skattefrie udlodning, beskattes ved et senere salg efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven. Krav om oplysning til arbejdsgiverens skattemyndighed.	LL § 7 A, stk. 1, nr. 2	Lov nr. 360 af 10. juni 1987. Bestemmelse om skattebezugstignelse fremgik tidligere af lov om særlig indkomst § 16.
Værdien af udloddede obligationer udstedt af virksomheden	Værdien af obligationerne skattefritaget. Hvis værdien af obligationer overstiger et reguleret grundbeløb på 2.800 kr. (4.600 kr. i 2005) er den overskydende værdi afgiftsbelagt med 45 pct. Værdien af obligationer incl. evt. afgift må ikke overstige 10 pct. af den ansattes løn. Binding i fem år. Skal tilbydes alle medarbejdere. Krav om oplysning til arbejdsgiverens skattemyndighed.	LL § 7 A, stk. 1, nr. 3	Lov nr. 166 af 24. marts 1999. Bestemmelse om skattebezugstignelse fremgik tidligere af ligningslovens § 7 N og før da af lov om særlig indkomst § 16.
Aktier, købe- og tegningsretter til aktier af arbejdsgiverselskab eller koncernforbundet selskab (individuel ordning)	Værdien af købe- og tegningsretten skattefritaget. Et favørkurselement på aktierne beskattes ved senere salg efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven. Værdien må ikke overstige 10 pct. af den ansattes årsløn. Særlig regel om 15 pct. under markedsværdien for købe- og	LL § 7 H	Lov nr. 394 af 28. maj 2003

	tegningsretter. Købe- og tegningsretter er uoverdragelige. Individuel ordning. Arbejdsgiverselskabet har ikke fradragsret for værdien.		
Købe- og tegningsretter til aktier i arbejdsgiverselskabet og koncernforbundne selskaber (individuel ordning)	Beskatningstidspunktet flyttet fra retserhvervelstidspunktet til tidspunktet hvor købe- eller tegningsretten udnyttes eller afstås. Beskatningen sker som lønindkomst. Arbejdsgiverens fradragsret udskydes tilsvarende. Indberetningspligt, når købe- eller tegningsretten afstås/udnyttes.	LL § 28	Lov nr. 440 af 10. juni 1997
Arbejdsdragt/arbejdsuniform			
	1. Skattefrit, hvis der er "tale om arbejdstøj, der er passende for det pågældende arbejde" – f.eks. kitter til sygehus- og butikspersonale, sikkerhedsbeklædning og tøj til arbejde, der medfører tilsmudsning eller betydeligt slid på tøjet. 2. Hvis arbejdsgiveren stiller "almindeligt" tøj til rådighed til brug i arbejdstiden (med arbejdsgiverens logo m.v.), skal medarbejderen beskattes af et skønnet beløb for den besparelse, der opnås ved ikke at skulle anvende privat beklædning. Sådanne tøjjudgifter er omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	1. Praksis. 2. Praksis samt LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	1. Se note. 2. TfS 1988.408 Lsr og lov nr. 437 af 10. juni 1997.
Avis			
	1. Skattefri hvis tilgængelig på arbejdspladsen. 2. Leveret på privatadressen, men ydet af hensyn til arbejdet og værdien under grundbeløbet på 3.000 kr. (5.000 i 2005)	1. Praksis 2. LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	1. Se note. 2. Lov nr. 437 af 10. juni 1997
Befordring			
Bil, egnet til privat benyttelse	Skematisk værdiansættelse af rådigheden, der tilstræber at ramme markedsværdien. Den skematiske beregning kan dog både medføre, at den skattemæssige værdi bliver højere eller lavere end markedsværdien. Indberetningspligt.	LL § 16, stk. 4.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993
Bil, specialkøretøj	Privat kørsel i tilknytning til	LL § 16, stk. 3 i kombinati-	Se note.

	erhvervsmæssig kørsel beskattes kun, hvis der køres mere end 1.000 km privat pr. år. Privat kørsel i specialkøretøj mellem bopæl og arbejdsplads beskattes på den særlige måde, at arbejdstageren ikke samtidig kan tage befodringsfradrag efter LL § 9 C, jf. LL § 9 C, stk. 7, se nedenfor. Privat kørsel i øvrigt beskattes af en skønsmæssigt ansat værdi med grundlag i markedsværdien af leje af det pågældende køretøj. Ikke indberetningspligt.	on med administrativt fastsat værdiansættelse.	
Betalt befodrning med offentlige el. private transportmidler	Beskatningen består i eliminering af det ligningsmæssige befodringsfradrag for kørsel mellem hjem og arbejdsplads efter LL § 9 C. Yderligere beskatning kun hvis f.eks. et frikort til HT/DSB benyttes i væsentligt omfang til anden privat befodrning. Privat brug dog omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt. Gælder også flybilletter, jf. TfS 1993.55 LR. Bestemmelsen omfatter også bro-bizz til brug for kørsel mellem hjem og arbejde. Hvis bro-bizzen anvendes til anden privat kørsel sker der beskatning med markedsværdien. Indberetningspligt om frikort til offentlig befodrning.	LL § 9 C, stk. 7.	Lov nr. 482 af 30. juni 1993.
(Delvist) betalt kørekort	Skattefrit, hvis kørekortet, skal bruges som led i arbejdets udførelse.	Omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.
Udgifter til erhvervelse af kørekort til almindelig bil, hvis arbejdsgiveren har pligt til at afholde ydelsen i henhold til gældende lovgivning.	Skattefrit.	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.
Bolig			
Helårsbolig, direktører og andre ansatte med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform	Særlig kombination af skematisk værdiansættelse med tillæg af bestemte beløb vedrørende ejendommen. Denne regel medfører, at den skattemæssige værdi typisk som minimum vil svare til markedsværdien. Indberetningspligt.	LL § 16, stk. 9.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.

Helårsbolig, andre ansatte	De af Ligningsrådet fastsatte værdier vil typisk ligge i underkanten af markedsværdien. LL § 16, stk. 7 og stk. 8, indebærer blot en evt. yderligere reduktion af den skematisk fastsatte værdi, hvor der er beboelses- og fraflytningspligt eller blot fraflytningspligt. (Hhv. tjeneste- og lejebolig). Kun indberetningspligt, hvis boligens bruger betaler en leje, der ligger under de af Ligningsrådet fastsatte skematiske værdier.	LL § 16, stk. 7 og stk. 8, i kombination med årlig skematisk værdifastsættelse af Ligningsrådet.	LL § 16, stk. 7 og stk. 8, indsat ved lov nr. 216 af 29. marts 1995. Praksis vedrørende Ligningsrådets fastsættelse af skematiske værdier (som tidligere blev foretaget af Finansministeriet) har været gældende i i hvert fald 40 år.
Sommerbolig, direktører og andre ansatte med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform	Værdiansættelsen er procentvis som for andre ansatte, men på grund af særlige bestemmelser om opgørelsen af rådighedsperioden vil den skematiske beskatning ofte medføre, at den skattemæssige værdi som minimum svarer til markedsværdien. Indberetningspligt og hvis sommerboligen ligger i Danmark med værdiangivelse.	LL § 16, stk. 5, 2. – 7. pkt.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.
Sommerbolig, andre ansatte.	Skematisk fastsættelse til ½ pct. pr. uge af ejendoms-værdien i ugerne 22-34 og ¼ pct. i øvrige uger. Indberetningspligt og hvis sommerboligen ligger i Danmark med værdiangivelse.	LL § 16, stk. 5, 1. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993
Firmafest			
	Skattefrit.	Praksis	Se note.
Gaver			
I form af naturalier i anledning af jul eller nytår.	Skattefrit hvis markedsværdien ikke overstiger 500 kr.	Praksis	Se note.
I anledning af ansattes jubilæum eller arbejdsophør eller arbejdsgiverens jubilæum.	De første 8.000 kr. er skattefrie. Indberetningspligt.	LL § 7 U.	Lov nr. 955 af 20. december 1999. (Loven afløser tidligere gældende mere begunstiggende regler).
Kost og logi			
Både kost og logi eller blot kost for visse erhvervsgrupper	Ligningsrådet fastsætter årligt skematiske værdier. Muligvis underkantsskøn. Indberetningspligt.	Praksis	Har været gældende længe (før fastsat af Finansministeriet).
Kost på et midlertidigt arbejdssted.	Skattefrit.	LL § 16, stk. 11.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.
Kantinetilskud	Skattefrit, hvis tilskuddet ikke er betydeligt.	Praksis	Se note.
Kaffe/te uden for et egentligt hovedmåltid	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter)	Praksis	Se note.

Frugt på arbejdspladsen, ikke-individualiserbar	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter)	Praksis	Se note.
Cigaretter, ikke-individualiserbar	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter)	Praksis	Se note.
Lystbåd			
Direktører og andre ansatte med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform	Værdiansættelsen er som for andre ansatte men på grund af særlige bestemmelser om opgørelsen af rådighedsperioden vil den skematiske beskatning ofte medføre, at den skattemæssige værdi som minimum svarer til markedsværdien. Indberetningspligt.	LL § 16, 6, 2.- 7. pkt.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.
Andre ansatte	Skematisk værdiansættelse til 2 pct. pr uge af bådens anskaffelsessum.	LL § 16, stk. 6, 1. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.
Parkeringsplads			
	Skattefri, hvis stillet til rådighed af hensyn til arbejdet.	LL § 16, stk. 10	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.
PC i privatboligen til brug ved arbejdet.			
	Skattefrit. Omfatter også engangsudgiften til etablering af en højhastigheds- eller bredbåndsadgang. Efter LL § 16, stk. 12, 6.-8. pkt., bortfalder skattefriheden dog, hvis arbejdstageren har kompenseret arbejdsgiveren for at få stillet pc til rådighed. I så fald beskattes arbejdstageren med 50 pct. af udstyrets nyværdi hvert år (værnsreglen). Efter LL § 16, stk. 12, 3.-5. pkt., kan arbejdstageren få et ligningsmæssigt fradrag, hvis han højst betaler arbejdsgiveren 75 pct. af udgifterne ved at få stillet pc til rådighed. Pligt til indberetning om ordninger i strid med værnsreglen. F.s.v.a. reglerne om ligningsmæssigt fradrag pligt til indberetning af fradragsberettiget beløb.	LL § 16, stk. 12.	Skattefriheden indført ved lov nr. 437 af 10. juni 1997. Værnsreglen indført ved lov nr. 1301 af 20. december 2000. Reglerne om ligningsmæssigt fradrag indført ved lov nr. 263 af 8. maj 2002.
Personalekunstforening, arbejdsgiverens betaling hertil.			
	Skattefrit	Praksis (bl.a. ØLD af 25.10.1991, 17., 373/1990)	Se note.
Rabatter på indkøb af varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren udbyder til salg som led i sin virksomhed.			
	Skattefrit, hvis rabatten ikke overstiger avancen hos den	LL § 16, stk. 3, 2. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.

	pågældende arbejdsgiver.		
Rejser			
	Forretnings- og studierejser med et ubetydeligt/mindre turistmæssigt islæt beskattes ikke. Der skal ske beskatning af rejser med et væsentligt turistmæssigt islæt. Værdiansættelsen kan være vanskelig.	Praksis.	Se note.
Sundhedsydelser			
Lægefagligt begrundet behandling eller sygdomsforebyggende behandling af medarbejderen ved sygdom eller ulykke, herunder behandling af psykiske lidelser, behandling af misbrug af medicin, alkohol m.v. Også forsikringsdækning.	Skattefrit, hvis ordningen tilbydes alle medarbejdere – dog evt. begrænsning efter generelle kriterier. Skattefriheden betinget af lægehenvielse eller erklæring fra kiropraktor. F.s.v.a. behandling for misbrugssygdomme dog alene krav om lægeerklæring om behovet.	LL § 30.	Skattefriheden for alkoholafvænnning indført ved lov nr. 218 af 14. april 1999. Skattefriheden for øvrige behandlinger indført ved lov nr. 389 af 6. juni 2002.
Forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader.	Skattefrit.	Praksis.	Se note.
Rygeafvænningskurser	Ydelser til medarbejderens rygeafvænnning – rygestopkurser og nikotinpræparater – er skattefrie for medarbejderen. Skattefriheden er betinget af, at der er tale om en generel ordning for alle virksomhedens medarbejdere. Ingen indberetningspligt.	LL § 30.	Skattefriheden indført ved lov nr. 1392 af 20. december 2004 med virkning fra 1. januar 2005.
Sundhedstjek, generel.	Skattefrit, jf. SKM2004.371 LR. I modsætning hertil er en egentlig helbredsundersøgelse skattepligtig, jf. ny afgørelse fra Ligningsrådet SKM2005.203LR.	Praksis	21. september 2004.
Syge- og ulykkesforsikring, der både dækker arbejdstid og fritid	Præmien vedrørende fritiden er skattefri, hvis forsikringssummen højst udgør 500.000 kr.	Praksis.	Se note.
Vaccination i overvejende grad af hensyn til arbejdet.	Skattefrit.	LL § 16, stk. 3, 3. pkt. (bagatelgrænsen/grundbeløbsgrænsen)	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.
Adgang til motionsrum uden instruktør.	Skattefrit jf. bl.a. SKM2001.253.LR (generel velfærdsforanstaltning af bagatel karakter).	Praksis	Se note.
Firmaidrætsarrangementer	Skattefrit. Det er ikke truffet afgørelser, der udstikker, hvor langt skattefritagelsen rækker.	Praksis	Se note.
Tele- og datakommunikation.			
Telefoni- og datakommunikation.	Ligningsrådet har i gennem en årrække fastsat et standardbeløb for den årlige	LL § 16, stk. 3, og praksis i form af Ligningsrådets årlige værdiansættelse af vær-	Der har i praksis været opereret med Ligningsrådets fastsættelse af et standard-

	værdi til arbejdsgiverens udgift, dog højst 3.000 kr. Der er ydermere adgang til at fratække husstandens øvrige private telefoni- og datakommunikationsudgifter i det skattepligtige beløb. Indberetningspligt med værdi.	dien af privat telefoni- og datakommunikation.	beløb for den private værdi af telefoni- og datakommunikation igennem en årrække. Denne praksis er i lov nr. 483 af 30. juni 1993 forudsat videreført uændret.
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk.	Skattefrit. Skattefriheden omfatter også telefoni gennem dataforbindelsen, der har adgang til arbejdsstedets netværk.	LL § 16, stk. 13.	Lov nr. 263 af 8. maj 2002.
Uddannelse og kurser.			
	Skattefrit – uanset om der er tale om en grund-, videre- eller efteruddannelse. Skattefriheden omfatter dog ikke uddannelse og kurser, der udelukkende har privat karakter for modtageren. Skattefriheden omfatter bl.a. lønmodtagere, konsulenter, revisorer m.v., medlemmer af bestyrelser, udvalg og andre kollegiale organer, personer, der modtager uddannelsesydelser fra Akasse og fagforening m.v. Tidligere, men nu afskedigede medarbejdere, er også omfattet af skattefrihedsbestemmelsen, når aftalen om ydelser til dækning af uddannelsesudgifter er indgået ved ophøret af ansættelsesforholdet.	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.
Værktøj/værksted – adgang til benyttelse heraf.			
	Skattefrit.	Praksis.	Se note.
Øvrigt – goder, der i overvejende grad er ydet af hensyn til den ansattes arbejde, indtil et årligt reguleret beløb på 3.000 kr. (5.000 i 2005) (bagatelgrænsen)			
	Skattefrit, hvis grænsen ikke overskrides (5.000 kr. i 2005). Hvis grænsen overskrides, beskattes hele beløbet. Grundbeløbet omfatter alle goder omfattet af bestemmelsen fra alle arbejdsgivere.	LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	Lov nr. 437 af 10. juni 1997.

Note: Det præcise indførelsestidspunkt er ikke identificeret.

Bilag 3.

Beregningsforudsætninger for provenuvirkning af den gældende personalegodebeskatning.

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	370	"Forsikring"	1.600	Eget skøn/ "Forsikring"	100	55	590	325	Skattefri			325
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk*	50	Eget skøn/ Telestatistik 1. halvår 2005/ Telestyrelsen	6.000	Eget skøn/ bidrag fra branche	75	55	225	125	1.000 kr. (3.000 kr., modregnet 2.000 kr.)	50	30	95
Fri telefon i øvrigt*	113	Oplysnings-seddel	4.850	Danmarks Statistik	75	55	410	225	2.000 kr. (3.000 kr., modregnet 1.000 kr.)	225	125	100
Hjemme-PC	220	Eget skøn	3.500	Eget skøn	25	55	195	105	Skattefri			105
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	50	Eget skøn/ Telestatistik 1. halvår 2005/ Telestyrelsen	6.000	Eget skøn	25	55	75	40	Skattefri			40
Gratisregningssretter (LL § 7 A, stk. 1, nr. 1)	1.000	Eget skøn	10.000	Eget skøn	100	55	10	6	0			6
Gratisaktier (LL § 7 A, stk. 1, nr. 2)	10.000	Eget skøn	16.250	Eget skøn	100	55	163	90	0			90
Gratisobligationer (LL § 7 A, stk. 1, nr. 3)	3.500	Eget skøn	7.300	Eget skøn	100	55	25	14	0			14
Individuelle aktieordninger (LL §/ H)	Skønnet over virkningen på de offentlige finanser stammer fra "Redegørelse til Folketinget om medarbejderaktieordninger for perioden den 1. januar 2004 – 20. januar 2005"											16

Anm.: Fri telefon, herunder ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk, er arbejdsmarkedsbidragspligtige.

* Personer med ADSL-forbindelse uden adgang til arbejdsstedets netværk forudsættes ikke at have fri telefon i forvejen. Antallet af personer med fri telefon i øvrigt er derfor nedjusteret med 50.000 personer.

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*0,28)	Nettovirkning vedr. moms (VI=IV-V)
	Mio. kr.	Pct.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio.kr	Mio.kr.
Sundhedsforsikring	590	Momsfri				
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk	225	50	113	23	5	18
Fri telefon i øvrigt	410	50	205	40	10	30
Hjemme-PC	195	75	145	30	10	20
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	75	75	55	10	3	8