

STATUSRAPPORT
TIL
FOLKETINGET
OM
PERSONALEGODER/NATURALIEYDELSER

ØKONOMI- OG ERHVERVS MINISTERIET, FINANS MINISTERIET,
BESKÆFTIGELSESMINISTERIET OG SKATTEMINISTERIET
NOVEMBER 2004

I. INDLEDNING

I.1. Baggrund.

I forbindelse med en forespørgselsdebat i Folketinget om skattefri personalegoder/naturalieydelse - F 29 afholdt den 4. februar 2004 – vedtog Folketinget den 5. februar 2004 V 50, som har følgende ordlyd:

”En række personalegoder/naturalieydelse begunstiges skattemæssigt i forhold til beskatning af kontantløn. Folketinget konstaterer, at der ligger en række gode grunde bag, at skiftende regeringer gennem tiden har gennemført eller opretholdt skattebegunstigelser af bestemte naturalieydelse. Dette er bl.a. sket for at fremme formål af bredere samfundsmæssig interesse – eksempelvis opgradering af arbejdsstyrkens IT-kompetenceniveau og uddannelsesniveau, hurtig sundhedsbehandling og alkoholbehandling af erhvervsaktive bl.a. med henblik på at minimere produktionstab – og/eller for at begrænse de administrative byrder for borgere, virksomheder og skattemyndigheder. Folketinget opfordrer regeringen til fortsat løbende at afstemme den økonomiske politik med henblik på at fastholde en holdbar finanspolitik, idet Folketinget samtidig konstaterer,

- at regeringen har etableret et tværministerielt overvågningsberedskab,
- at regeringen vil fremsende en årlig redegørelse over udviklingen på området til Skatteudvalget, første gang i efteråret 2004. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om provenutabet og kunne danne grundlag for en vurdering af behovet for eventuelle ændringer.”

V 50 skal ses på baggrund af rapporten om Beskatning af personalegoder/naturalieydelse, der blev offentliggjort i oktober 2003, og Folketingets efterfølgende behandling af spørgsmål, samråd og en forespørgselsdebat om emnet.

Medlemmerne af den gruppe, der skal udarbejde de årlige statusredegørelser, er udpeget af de samme ministerier, som udarbejdede rapporten fra oktober 2003, d.v.s. embedsmænd fra Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Skatteministeriet.

Rapporten fra 2003 omfattede ikke specifikt udbredelsen af medarbejderaktier og –obligationer m.v., ligesom den heller ikke omfattede spørgsmålet om arbejdstagernes tilvalg af øget fritid og pension med bortseelsesret på bekostning af kontantløn.

I forbindelse med en besvarelse af et efterfølgende spørgsmål fra Folketingets Skatteudvalg har den tidligere skatteminister givet tilsagn om, at også udbredelsen af medarbejderaktier og –obligationer m.v. vil blive inddraget i de årlige statusrapporter¹.

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. Hertil kommer, at ikke alle naturaliegoder er SP- og arbejdsmarkedsbidragspligtige², hvilket ligeledes indebærer en skattefordel. Der kan også være en momsfordel for virksomheden og/eller de ansatte, når kontantløn erstattes af et momsbelagt personalegode. Arbejdstagere og arbejdsgivere har derfor umiddelbart en fælles interesse i, at en del af arbejdstagerens vederlag udmøntes i et skattebegünstiget naturaliegode frem for i højere beskattet kontantløn. De skattemæssige forskelle medfører samtidig risiko for en forvriddning af forbrugsvalget. Der er tale om skattebegünstigelser, såfremt naturaliegodet skattemæssigt værdiansættes lavere end markedsværdien.

¹ Skatteministerens besvarelse den 26. maj 2004 af S 3744 (Morten Homann (SF)).

² Optrækningen af SP-bidrag er dog midlertidigt suspenderet og medfører derfor aktuelt ingen forskel mellem naturalieverdrag og kontantvederlag.

Det kan konstateres, at den eksisterende skattemæssige begunstigeelse af nogle naturalieydelse er indført via praksis, eller er gennemført ved lovgivning af skiftende regeringer. Baggrunden for de skattemæssige begunstigeelser 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 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.

Det kan også konstateres, 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 aftale sig til retten til naturaliegoder på baggrund af såvel individuelle som kollektive lønforhandlinger, eventuelt igennem fleksible tilvalgsordninger, herunder såkaldte ”lønpakker” eller ”flexible benefits”. I oktober 2003 konstateredes, at sådanne fleksible tilvalgsordninger hidtil havde haft en begrænset udbredelse, men det forventedes, at omfanget ville stige betydeligt med forårets overenskomstforhandlinger.

Det er formålet med denne rapport at gøre status over udviklingen i udbredelsen af skattebegünstigede personalegoder i 2004, herunder om forventningen fra 2003 om at anvendelsen af fleksible lønpakker ville blive forøget ved overenskomstforhandlingerne i 2004, er blevet realiseret.

Rapportens konklusion findes i afsnit IV.

II. JURIDISK STATUS

II.1. Folketinget

Bilag 1 indeholder en oversigt over spørgsmål, samråd m.v. som har været behandlet i Folketinget om emnet i perioden 15. april 2003 til 15. november 2004.

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 lønmodtagerforhold³ er den objektive markedsværdi.

³ Og andre forhold, som reglen er gjort anvendelig for, f.eks. rådgivere, bestyrelsesmedlemmer, medlemmer af kollektive organer.

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, § 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 denne rapport, 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 skematisk oversigt over personalegoder, hvor princippet om værdiansættelse til markedsværdi er fraveget.

Som nævnt i afsnit I, kan baggrunden for de skattemæssige begunstigelser typisk henføres til skiftende regeringers 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.

II.2.2. Medarbejderaktier og medarbejderobligationer m.v.

Reglerne om skattebegunstigelse af medarbejderaktier og medarbejderobligationer m.v. var ikke behandlet i rapporten om Beskatning af personalegoder/naturalieydelse fra oktober 2003. Der gives derfor her en mere udførlig gennemgang af indholdet af de tre regelsæt, der vedrører disse ydelse.

Ligningslovens § 7 A, stk. 1 fastslår, at følgende ydelse ikke skal medregnes til arbejdstagerens skattepligtige indkomst:

1. Værdien af den ret, som et selskab giver til egne ansatte eller ansatte i selskabets datter- eller datterdatterselskaber til at købe eller tegne aktier eller andelsbeviser i selskabet. Det er en betingelse for skattefriheden, at værdien af aktiekøbs- eller aktietegningsretten ikke overstiger 10 pct. pr. år af den ansattes løn. Det er endvidere en betingelse for skattefriheden, at aktierne m.v. er bundet i fem hele kalenderår.
2. Værdien af aktier, som et selskab udlodder til egne ansatte eller ansatte i selskabets datter- eller datterdatterselskaber (også kaldet ”gratisaktier”). Indkomstskattefritagelsen omfatter højst en udlodning på et grundbeløb på 20.000 kr. årligt (2004) til hver ansat. Det er endvidere en betingelse for skattefriheden, at aktierne er bundet i syv hele kalenderår.
3. Værdien af obligationer udstedt af virksomheden. Hvis der udstedes obligationer til en ansat, der overstiger et grundbeløb på 4.500 kr. (2004), skal arbejdsgivervirksomheden senest en måned efter tildelingen af obligationerne indbetale en afgift på 45 pct. af det beløb, der overstiger grundløbet på 4.500 kr. (2004). Det er en betingelse for skattefriheden, at obliga-

tionerne er bundet i fem hele kalenderår. Det er endvidere en betingelse for skattefriheden, at værdien af obligationerne inklusive afgift ikke overstiger 10 pct. af den ansattes løn.

Udover de specielle betingelser, der er nævnt for hver enkelt af ordningerne, er der endvidere fastsat en række samlede betingelser for skattefriheden efter § 7 A:

- Adgangen til at erhverve aktier og obligationer skal stå åben for alle ansatte i virksomheden. Der kan alene sættes begrænsninger efter almene kriterier (anciennitet og timeantal).
- De ansatte skal på erhvervelsestidspunktet være ansat i uopsagt stilling i virksomheden (gælder dog ikke for personer, der er opsagt til pensionering)
- For aktieordningerne efter nr. 1 og nr. 2 gælder, at medarbejderaktierne skal have samme rettigheder som selskabets øvrige aktier af samme klasse, og at medarbejderaktierne ikke må udgøre en særlig klasse.
- Oplysninger om medarbejderaktier og medarbejderobligationer, der er attesteret af virksomhedens revisor eller advokat, skal indsendes til virksomhedens skatteansættende myndighed senest den 20. januar i året efter, at udlodningen/tildelingen er foretaget.

Seneste ændring af bestemmelsen i ligningslovens § 7 A er gennemført i foråret 2004, hvor den nuværende regering forhøjede beløbsgrænserne i bestemmelsens nr. 2) og 3) og indførte, at de skulle reguleres årligt efter personskattelovens § 20.⁴

Ligningslovens § 7 H indeholder også bestemmelser om skattefrihed under visse nærmere opregnede betingelser for personer, der som led i et ansættelsesforhold modtager vederlag i form af aktier, køberetter til aktier eller tegningsretter til aktier. Skattefriheden er bl.a. betinget af,

- at det er aftalt, at reglerne i ligningslovens § 7 H skal finde anvendelse,
- at den ansatte i samme år enten modtager aktier og købe- og tegningsretter, hvor værdien ikke overstiger 10 pct. af den ansattes årsløn, eller
- at den ansatte i samme år modtager købe- eller tegningsretter, hvor udnyttelseskursen maksimalt er 15 pct. lavere end markedskursen på de aktier, som de modtagne retter giver ret til at erhverve eller tegne, og aktier, hvor værdien heraf ikke overstiger 10 pct. af den ansattes årsløn,
- at aktierne, købe- eller tegningsretterne ydes af det selskab, hvor personen er ansat eller af et koncernforbundet selskab,
- at de modtagne aktier, købe- eller tegningsretter er aktier i det selskab, hvor personen er ansat eller i koncernforbundne selskaber,
- at aktierne ikke udgør en særlig aktieklasser,

⁴ Lov nr. 151 af 15. marts 2004 (L 87 2003/04).

- at der ikke kan ske overdragelse (bortset fra ved arv) af modtagne købe- og tegningsretter.

Advokat eller revisor for det selskab, hvor modtageren er ansat, skal attestere, at den aftale, som selskabet og medarbejderen har indgået opfylder betingelserne, og kopi af aftale og attest skal indsendes til skattemyndighederne senest samtidig med indgivelsen af selskabets selvangivelse.

Aktieordninger m.v. efter ligningslovens § 7 H kan være individuelle ordninger.

Beskatningen af medarbejderen sker først ved salg af aktierne. Beskatningen sker som aktieavance og således, at aktierne anses for anskaffet til det beløb, som den ansatte har erhvervet dem for.

Arbejdsgiveren m.v. har ikke fradragsret for værdien af de aktier eller købe- eller tegningsretter til aktier, der er skattefri for medarbejderen efter § 7 H, stk. 1.

Ligningslovens § 28 indeholder bestemmelser om, at personer, der som vederlag modtager køberetter til aktier eller tegningsretter til aktier af det selskab, hvor de er ansat, først beskattes af værdien af den modtagne købe- eller tegningsret på det tidspunkt, hvor købe- eller tegningsretten udnyttes eller afstås.

- Købe- eller tegningsretten skal være udstedt af det selskab, hvor den skattepligtige er ansat eller af koncernforbundne selskaber.
- Købe- eller tegningsretten udgør et vederlag, hvis den ansatte betaler et beløb, der er lavere end købe- eller tegningsrettens handelsværdi på det tidspunkt, hvor der erhverves ubetinget ret til købe- eller tegningsretten.
- Beskatningen sker på grundlag af køberettens eller tegningsrettens værdi på udnyttelsestidspunktet henholdsvis afståelsestidspunktet.

Ordninger efter ligningslovens § 28 kan være individuelle ordninger.

Beskatningen sker som lønindkomst. Skattebegunstigelsen for disse ordninger består alene i, at medarbejderne først beskattes af værdien af købe- eller tegningsretten, hvis og når denne udnyttes eller afstås. Arbejdsgiverselskabets fradragsret er tilsvarende udskudt til købe- eller tegningsretten udnyttes.

Tildelingen af medarbejderaktier og –obligationer m.v. i henhold til ligningslovens § 7 A, § 7 H og § 28 kan indgå i vederlagsaftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på samme måde som alle andre personalegoder som en konsekvens af aftalefriheden på arbejdsmarkedet. I det omfang medarbejderaktier og –obligationer m.v. beskattes relativt lempeligt – eventuelt slet ikke – vil arbejdstagerne kunne få en økonomisk gevinst ved at lade aktieaflønnings m.v. træde i stedet for højere beskattet kontantløn.

Dette gælder både:

- i de tilfælde, hvor arbejdstager og arbejdsgiver indgår en ændret vederlagsaftale, hvorefter den kontante månedsløn f.eks. for fremtiden nedsættes med 10 pct. i forhold til det, der hidtil havde været aftalt mellem arbejdsgiver og arbejdstager mod, at

arbejdstageren i stedet får ret til medarbejderaktier eller -obligationer m.v. efter reglerne i ligningslovens § 7 A, § 7 H eller § 28,

- i de tilfælde, hvor arbejdstager og arbejdsgiver ved den årlige lønsamtale indgår aftale om, at hele eller en del af arbejdstagerens næste årlige vederlagsstigning skal bestå i retten til medarbejderaktier eller -obligationer m.v. efter reglerne i ligningslovens § 7 A, § 7 H eller § 28,
- i de tilfælde, hvor arbejdstager og arbejdsgiver i forbindelse med en nyansættelse bliver enige om, at en del af arbejdstagerens vederlag skal bestå i retten til medarbejderaktier eller -obligationer m.v. efter reglerne i ligningslovens § 7 A, § 7 H eller § 28.

II.2.3. Personalegoder i lønftaler

Siden rapporten fra oktober 2003 har praksis justeret de grundlæggende betingelser, som man frem til oktober 2003 antog skulle være opfyldt, førend skattemyndighederne skulle anerkende en ændret vederlagsaftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager med højere andel af skattebegunstigede personalegoder og lavere andel af almindeligt beskattet kontantløn end der var indholdet i den vederlagsaftale, der gik forud - med andre ord, hvornår skattemyndighederne ikke længere kunne opkræve skat af den tidligere højere kontantløn, som arbejdstageren ikke længere fik.

Essensen af disse afgørelser kan kortest beskrives således, at skattemyndighederne nu lægger ændrede fremadrettede vederlagsaftaler mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager til grund for den skattemæssige ligning, i samme omfang som myndighederne skattemæssigt accepterer indholdet af en vederlagsaftale indgået ved en arbejdstagers tiltræden af et nyt ansættelsesforhold.

Arbejdet med rapporten fra 2003 blev igangsat som opfølgning på, at Ligningsrådet i april 2003 traf afgørelse i en anmodning om bindende forhåndsbesked om beskatning af arbejdstagere, der indgik aftale med arbejdsgiveren om ændret vederlagssammensætning. Den ændrede aftale betød, at arbejdstageren for fremtiden fik en mindre kontantløn end hvad der fulgte af den tidligere lønftale, og i stedet fik krav på en arbejdsgiverbetalt bredbåndsforbindelse. Ligningsrådet fastslog i sin afgørelse, at den nye ændrede vederlagsaftale skulle lægges til grund ved den skattemæssige ligning efter sit indhold, således at skattemyndighederne ikke fremover ville kunne beskatte arbejdstagerne af den oprindelige kontantløn som om arbejdstagerne stadig oppebar denne.

I rapporten fra oktober 2003 fremgår, at det – primært på baggrund af afgørelsen fra april 2003 - kunne udledes, at de lignende myndigheder på det tidspunkt havde lagt vægt på, at følgende kriterier skulle være opfyldt, førend skattemyndighederne skattemæssigt skulle anerkende en arbejdstagers kontantlønsnedgang samtidig med, at den pågældende arbejdstager fik ret til at få stillet et personalegode til rådighed af arbejdsgiveren:

- Arbejdstagerens kontantlønsnedgang 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 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.

- Det er umiddelbart et krav, at arbejdstagerens kontantløn ikke med sikkerhed opreguleres med et fast beløb, hvis arbejdstageren ønsker at træde ud af ordningen.

I rapporten fra oktober 2003 antog man endvidere, at følgende yderligere basale kriterier skulle være opfyldt, førend en aftale om ændret vederlagssammensætning skulle accepteres skattemæssigt:

- Arbejdsgiveren skal rent faktisk have stillet det pågældende naturalie gode til rådighed for arbejdstageren. Heraf følger, at det er arbejdsgiveren, der skal være ejer af aktivet, eller arbejdsgiveren, der skal have indgået aftale med de relevante udenforstående kontraktparter, f.eks. leasingselskab, teleudbyder, forsikringsselskab etc.⁵
- 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 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.

Kriteriet om, at kontantlønsnedgangen skal være reel og derfor have virkning i alle relationer blev af praksis i 2003 fortolket således, at kriteriet afskar en del tjenestemænd og personer ansat på tjenestemandslignende vilkår fra at indgå aftaler om ændret vederlagssammensætning.

Tjenestemænds ansættelsesforhold er reguleret af et særligt ansættelsesretligt regelsæt, som bl.a. medfører, at tjenestemandspensionen ikke er en variabel af tjenestemandens løbende kontantløn, idet der ikke sker en løbende opsparing af en del af kontantlønnen til tjenestemandspensionen, som det kendes fra det overenskomstregulerede ansættelsesområde. Skattemyndighedernes argumentation var, at hvis tjenestemænd, der alene havde den særlige tjenestemandspension, traf aftale med arbejdsgiveren om, at tjenestemanden for fremtiden skulle have en lavere kontantløn, kunne kontantlønsnedsættelsen ikke anses for reel, idet den fremtidige lavere kontantløn ikke ville kunne få virkning for beregningen af tjenestemandspensionen.

Ligningsrådet har imidlertid ved en afgørelse af 15. juni 2004⁶ fastslået, at tjenestemænd godt kan indgå aftaler om ændret vederlagssammensætning uanset, at den aftalte fremtidige lavere kontantløn ikke kan få virkning for beregningen af tjenestemandspensionen. Den nye lavere kontantløn skal blot bruges som beregningsgrundlag for alle de tilfælde, hvor det rent faktisk er muligt, men det skal altså ikke komme tjenestemænd eller personer, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår, til skade, at de i visse tilfælde ikke har mulighed for at lade en fremtidig lavere kontantløn få virkning for beregningen af tjenestemandspension.

⁵ I forhold til fri telefon kan dette kriterium dog ikke opretholdes som følge af bestemmelsen i ligningsloven § 16, stk. 3, nr. 3 om definitionen af fri telefon, som blev indført i 2000. Ved fri telefon forstås således, 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. Tilsvarende gælder arbejdsgiverens dækning af medarbejderens udgift til en af medarbejderen tegnet sundhedsforsikring, jf. ligningslovens § 30, stk. 1.

⁶ SKM2004.342.LR (medarbejderbredbånd – tjenestemænd).

Ligningsrådet har endvidere ved en afgørelse af 17. august 2004⁷ fastslået, at timelønnede også kan indgå en fremadrettet aftale om ændret vederlagssammensætning uden at timelønnen sættes ned, men således, at den samlede månedsløn reduceres med et fast beløb. Den fremtidige lavere kontantløn anses for reel, når den aftalte nedsatte kontantløn udgør beregningsgrundlaget for alle ydelser, der afhænger af den løbende kontante lønudbetaling, f.eks. pension og feriepenge.

I forhold til spørgsmålet om, hvornår en kontantlønsnedgang kan anses for reel, har Skatteministeriet endvidere netop taget bekræftende til genmæle⁸ i nogle sager, hvor en arbejdsgiver havde stillet fri bil til rådighed for en række arbejdstagere samtidig med, at disse indgik en ny vederlagsaftale med den pågældende arbejdsgiver, der bl.a. indebar, at deres fremtidige kontantløn var lavere end hvad der fulgte af den vederlagsaftale, der gik forud. Den ændrede vederlagsaftale indebar samtidig, at bl.a. beregningen af de løbende pensionsindbetalinger blev foretaget også på grundlag af værdien af den frie bil. Derved opnåede arbejdstagerne, at den fremtidige lavere kontantløn ikke medførte en reduktion i den løbende pensionsopsparing.

Idet 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, tog Skatteministeriet bekræftende til genmæle i sagerne⁹.

Konsekvensen heraf er, at det tidligere 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, ikke kan opretholdes.

For så vidt angår det af praksis oprindeligt opstillede kriterium om, at arbejdstagerens kontantløn ikke med sikkerhed måtte blive opreguleret med et fast beløb, hvis den pågældende arbejdstager ikke længere ønskede at modtage det pågældende naturaliegode har Landsskatteretten i en afgørelse fra januar 2004 fastslået, at dette kriterium ikke kan stilles som betingelse for skattemæssigt at anerkende en fremadrettet aftale om ændret vederlagssammensætning¹⁰. Arbejdstagere og arbejdsgivere må således godt på forhånd have fastlagt, hvorledes arbejdstagerens vederlag skal reguleres, hvis arbejdstageren ikke længere ønsker at have godet stillet til rådighed.

Af yderligere betydning for forståelsen af kriteriet om, hvornår en kontantlønsreduktion kan anses for reel i skattemæssig betydning, har Ligningsrådet netop truffet afgørelse i en anmodning om bindende forhåndsbesked, hvor Ligningsrådet har udtalt, at en aftalt kontantlønsreduktion for at kunne anses som reel, skal fordeles over hele overenskomstperioden (lønaftaleperioden)¹¹.

De nævnte afgørelser m.v. er de afgørelser, som siden oktober 2003 har rykket ved eller præciseret de grundlæggende betingelser for, hvornår arbejdsgiveres og arbejdstageres aftaler om ændret vederlagssammensætning skal anerkendes skattemæssigt.

⁷ SKM2004.346.LR (Bredbånd – timelønnede)

⁸ Juridisk term for, at man har opgivet at føre sagen.

⁹ Sagerne og Skatteministeriets kommentar er endnu ikke offentliggjort.

¹⁰ TfS 2004, 151 Lsr (afgørelse om MBA-uddannelse).

¹¹ SKM2004.415.LR (Medarbejderaktier).

Derudover har der i den forløbne periode været truffet en del afgørelser af Ligningsrådet, som for så vidt alene har drejet sig om, hvorvidt forskellige typer af i forvejen skattebegunstigede personalegoder kunne indgå i aftaler om ændret vederlagssammensætning, hvis de grundlæggende betingelser for en skattemæssig anerkendelse af den ændrede vederlagsaftale var opfyldt. Det drejer sig bl.a. om skattebegunstigede goder som arbejdsgiverbetalt befordring mellem hjem og arbejde, medarbejderobligationer og –aktier.

Disse afgørelser kan 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 skattebegunstigede personalegoder, d.v.s. 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 goder frem for i kontantløn.

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

Det er samlet set arbejdsgruppens vurdering, at retsudviklingen siden oktober 2003 har medført, at der nu er enklere og snævrere regler for, hvornår skattemyndighederne kan tilsidesætte arbejdstageres og arbejdsgiveres indgåelse af fremadrettede ændrede vederlagsaftaler i skattemæssig henseende. Der er således snævrere grænser for, hvornår skattemyndighederne kan sige, at arbejdstageren fortsat skal beskattes af den højere kontantløn, som arbejdstageren før fik, men som arbejdstageren ikke længere får som følge af den nye ændrede vederlagsaftale.

Efter den seneste udvikling i retstilstanden antages det, at de lignende myndigheder aktuelt lægger vægt på, at følgende kriterier skal være opfyldt, førend skattemyndighederne skattemæssigt skal anerkende en arbejdstagers kontantlønsnedgang samtidig med, at den pågældende arbejdstager får ret til at få stillet et personalegode til rådighed af arbejdsgiveren:

- Der er fortsat krav om, at arbejdstagerens kontantlønsnedgang skal være reel. Men kriteriet er blevet nuanceret, idet det tidligere 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, ikke kan opretholdes.
- 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 have stillet det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren. Heraf følger, at det er arbejdsgiveren, der skal være ejer af aktivet eller ar-

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.

bejdsgiveren, der skal have indgået aftale med de relevante udenforstående kontraktparter, f.eks. leasingselskab, teleudbyder, forsikringselskab etc.¹³

- 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 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.

Udviklingen i retstilstanden siden offentliggørelsen af rapporten om beskatningen af personalegoder/naturalieydelse i oktober 2003, har medført en væsentlig afklaring i relation til, at tjenestemænd og personer ansat på tjenestemandslignende vilkår uden særlige pensionsgivende tillæg, ikke længere pr. definition anses for at være udelukket fra at indgå i fremadrettede aftaler om ændret vederlags sammensætning.

III. ØKONOMISK STATUS

III.1. Udbredelsen af personalegoder

Spørgsmålet om lønpakker med frit valg mellem eksempelvis personalegoder, kontantløn, fritid og pension var ifølge DA ikke et tema i de centrale overenskomstforhandlinger i 2004. Der foreligger ikke samlede oplysninger om resultatet af de decentrale forhandlinger, og det er for tidligt at sige noget generelt om konsekvenserne af forårets forhandlinger i relation til de decentrale forhandlinger.

Der er siden offentliggørelsen af rapporten fra oktober 2003 søgt efter yderligere kilder til belysning af udbredelsen af personalegoder. Der er ikke fundet yderligere registerbaserede oplysninger om emnet. Der findes en række spørgeskemabaserede undersøgelser, der også kunne give oplysninger om personalegoder, men det er vurderingen, at disse ikke vil give væsentlig forbedrede oplysninger, da den anvendte stikprøve typisk ikke er tilstrækkelig stor til at kunne give detaljerede oplysninger om de enkelte personalegoder.

Arbejdet med at søge bedre datakilder vil fortsætte. Til eksempel arbejder Videnskabsministeriet og Skatteministeriet på, at der indarbejdes spørgsmål til belysning af andelen af arbejdsgiverbetalte dataforbindelser i Danmarks Statistiks løbende undersøgelse af befolkningens brug af internet.

Datakilderne til denne statusrapport svarer derfor til de anvendte ved udarbejdelsen af rapporten i 2003, 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.

¹³ I forhold til fri telefon kan dette kriterium dog ikke opretholdes som følge af bestemmelsen i ligningsloven § 16, stk. 3, nr. 3 om definitionen af fri telefon, som blev indført i 2000. Ved fri telefon forstås således, 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. Tilsvarende gælder arbejdsgiverens dækning af medarbejderens udgift til en af medarbejderen tegnet sundhedsforsikring, jf. ligningslovens § 30, stk. 1.

I rapporten fra oktober 2003 blev udbredelsen medio 2003 beskrevet. Hertil anvendtes de senest tilgængelige oplysninger fra oplysningssedlen for indkomståret 2002, mens oplysningerne fra andre kilder var ført ajour.

I denne rapport beskrives udbredelsen medio 2004, og primær kilde er den seneste optælling af oplysningssedlerne for indkomståret 2003. Oplysningerne fra de andre kilder er i videst muligt omfang ført ajour.

Det kan konstateres, at der ikke generelt er sket nogen markant stigning i udbredelsen af personalegoder siden udarbejdelsen af rapporten fra oktober 2003. Der har dog været en markant vækst for personer med sundhedsforsikringer, hvor væksten har været på ca. 25 pct., og for antallet af personer med datakommunikationslinje med adgang til arbejdsstedets netværk, der antages at være vokset kraftigt.

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 måtte acceptere, at kontantløn blev udskiftet med naturaliegoder. Disse lempelser betyder blandt andet, at også tjenestemænd og timelønnede kan indgå aftaler om ændret vederlagssammensætning. Disse lempelser har selvsagt ikke kunnet slå igennem i den registerbaserede statistik, hvor den senest tilgængelige statistik vedrører indkomståret 2003, men vil først optræde i optællingerne vedrørende indkomståret 2004.

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 som nævnt endnu ikke været et tema i de overordnede overenskomster – hvis det sker, vil udbredelsen af personalegoder selvsagt kunne vokse betydeligt, jfr. også rapporten fra 2003.

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

Tabel 1. Den aktuelle udbredelse af personalegoder. 2004.

Gode:	Aktuel udbredelse			Rapporten fra 2003	
	Antal personer	Gns. Beløb Kr.	Samlet beløb Mio.kr.	Antal personer	Samlet beløb Mio.kr.
Oplysningseddelen vedr. indkomståret 2003:			Oplysningseddelen vedr. indkomståret 2002:		
Fri bil	86.222	48.460	4.178	89.222	4.126
Fri kost og logi (landbrugsmedhjælper mv.)	17.332	4.310	75	17.472	82
Fri helårsbolig	5.275	24.920	131	5.251	124
Fri sommerbolig	12.489	1.870	23	12.409	23
Fri lystbåd	5	570	0	37	0
Fri tv-licens	1.536	2.240	3	1.628	4
Fri telefon	157.911	2.440	385	163.636	391
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemmepc-ordning (fradrag, max. 3.500 kr.)	6.033	905	13	4.025	4
Felter hvor beløb ikke indberettes:					
Personalelån	1.173	-	-	1.200	-
Fri sommerbolig i udlandet	1.335	-	-	1.144	-
Frikort til offentlig befordring	33.292	-	-	32.508	-
Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:					
Sundhedsforsikring (skattefri)	293.000	1.600	440	235.000	350
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	100.000	6.000	600	100.000	600
PC-hjemmearbejdsplads (hjemme-pc) (skattefri)	210.000	3.500	735	200.000	700
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	75.000	5.000	375	25.000	100
Personalegoder, der ikke indgik i rapporten fra oktober 2003:					
Fra oplysningseddelen vedr. indkomståret 2003:					
Købe- og tegningsretter til aktier LL § 28	2.653	32.300	86	991	69
Medarbejderaktier LL § 7 H	818	-	-	-	-
Fra andre kilder:					
Købe- og aktietegningsretter LL § 7 A, nr. 1	1.000	10.000	10	-	-
Medarbejderaktier LL § 7 A nr. 2	10.000	16.250	163	-	-
Medarbejderobligationer LL § 7 A, nr. 3	3.400	7.350	25	-	-

I bilag 3 er nærmere redegjort for baggrunden for skønnene vedrørende de personalegoder, der ikke kan aflæses af oplysningseddelen.

Antallet af personer med fri bil er faldet fra 2002 til 2003. Men den beløbsmæssigt største post på oplysningseddelen er stadig fri bil, hvor den gennemsnitlige skattemæssige værdi udgør ca. 48.500 kr. for ca. 86.000 personer – i alt ca. 4,2 mia. kr., mens fri telefon er mest udbredt med ca. 158.000 modtagere med en gennemsnitlig værdi på ca. 2.400 kr., og samlet ca. 385 mio. kr. i skattemæssig værdi.

Udviklingen i antallet af modtagere af fri telefon rejser en del spørgsmål. Antallet af personer med fri telefon er faldet med ca. 5.000 personer fra 2002 til 2003. 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 i første række viser sig. Den øgede anvendelse af mobiltelefoner i stedet for fastnettelefoner kan imidlertid også få arbejdsgivere til at undlade at påføre fri telefon på oplysningseddelen, idet arbejdsgiveren kan have opfattelse af, at der er tale om en skattefri arbejds mobiltelefon 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. Ovenfor er antaget, at antallet af personer med skattefri forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk er vokset til 75.000 – en stigning på 50.000 i forhold til skønnet på 25.000 personer i rapporten fra oktober 2003.

Denne relativt store opjustering skal også ses på baggrund af udviklingen med arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser, hvor der antages at være 100.000 forbindelser. Disse burde i det omfang, der ikke er tale om forbindelser med adgang til arbejdsgiverens netværk, eller modtageren i forvejen har fri telefon, slå igennem som en forøgelse af antallet af personer med fri telefon. Det bemærkes, at den største udbyder af medarbejderbredbånd i sit informationsmateriale ikke lægger op til, at der etableres adgang til arbejdsstedets netværk.

Udbredelsen af sundhedsforsikringer skønnes på baggrund af oplysninger fra ”Forsikringens Hus” at være steget med ca. 50.000 personer til ca. 293.000 modtagere.

For hjemme-pc’er er forudsat en vækst på 5 pct. til 210.000 modtagere, mens ADSL-forbindelser blandt andet på baggrund af aktuelle oplysninger fra branchen er fastholdt på 100.000 ordninger.

Der er i denne rapport også skønnet over virkningen på de offentlige finanser af aktielønsordninger m.v. Disse var ikke inddraget i arbejdet med 2003-rapporten.

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 2003 om ca. 2.650 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. 800 personer har fået tildelt aktier m.v. efter denne bestemmelse. Der blev afgivet rapport til Folketingets Skatteudvalg om udnyttelsen af ordningen i 2. halvår 2003. Heraf fremgik det, at 84 personer og 6 selskaber havde benyttet ordningerne. Det relativt beskedne tal for 2. halvår 2003 kan næppe anses for retningsgivende for omfanget af ordningen på sigt.

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 20.000 kr. (2004), afgiften på 45 pct. på obligationer over 4.500 kr. (2004), 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.

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.

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.

III.2. Fordelingen af personalegoder på modtagere.

Fordelingen af personalegoder efter modtagernes indkomst kan kun opgøres for de personalegoder, der optræder på oplysningssedlen.

I tabel 2 er vist fordelingen efter personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag af de ca. 207.000 personer med personalegoder, der optræder på oplysningssedlen. Det drejer sig om modtagere af: 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. Fordelingen er for indkomståret 2002, som er det seneste, der foreligger data for.

Tabel 2. Fordeling efter personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag for samtlige erhvervsaktive og for personer med personalegoder¹⁾. 2002.

Personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag	Samtlige erhvervsaktive		Heraf med personalegoder		
	Antal personer	Pct.	Antal personer	Pct.	Personalegoder i pct. af pers.indk. før AMBI.
Kr.	(1.000)		(1.000)		Pct.
under 200.000	876	32	15	7	8
200.001-300.000	1.092	40	33	16	4
300.001-400.000	486	18	54	26	5
400.001-500.000	156	6	43	21	5
500.001-750.000	100	4	44	21	6
over 750.000	32	1	18	9	6
I alt	2.742	100	207	100	5
Gns.personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag	261.800 kr.		452.300 kr.		

Anm.: Lovmodelberegninger på basis af en stikprøve på ca. 3,3 pct. af befolkningen i 2002.

1) Fri bil, fri kost og logi, fri helårsbolig, fri sommerbolig, fri lystbåd, fri tv-licens og fri telefon

Tabellen viser, at personerne med de omhandlede personalegoder gennemgående har betydeligt højere indkomster end gruppen af erhvervsaktive som helhed. Den gennemsnitlige indkomst er ca. 450.000 kr. for personerne med personalegoder som fri bil og fri telefon m.v. mod tilsvarende ca. 260.000 kr. for de erhvervsaktive under ét. Ca. 50 pct. af personerne med de personalegoder, der indgår i tabellen, har en indkomst på 400.000 kr. og derover, mens det kun gør sig gældende for ca. 10 pct. af de erhvervsaktive generelt.

Dette svarer ganske godt til, at det primært er i forbindelse med udførelsen af de 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.

Der er ingen af de personalegoder, der skal oplyses om på oplysningssedlen – og som derfor indgår i tabel 2 – 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 begunstigeelse – og dermed den økonomiske fordel for medarbejderen – er derfor relativt begrænset for en stor del af de goder, der indgår i tabel 2. Af de omhandlede goder i tabel 2, vurderes der kun at være væsentlige udgifter for det offentlige forbundet med fri telefon, jf. nedenfor.

Det må antages, at visse af de personalegoder, der ikke haves registerbaserede oplysninger for er forholdsvis ligeligt 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.

Helt generelt må det antages, at indkomstfordelingen for personer med personalegoder vil blive mere og mere lige i takt med, at bredere grupper herunder timelønnede og tjenestemænd får del i personalegoderne. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at måle virkningen af den nylige lempelse af retspraksis, der er sket i forhold til disse grupper.

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

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 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 2003-rapporten.

Den underliggende forudsætning er som i rapporten fra 2003, 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 rent faktisk 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.

Virkingen 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 et eventuelt lavere sygefravær som følge af sundhedsforsikringer.

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 blev skønnet ved ordningens indførelse. Denne virkning sammenfatter effekten af, at løn erstattes af aktieaflønnings, der beskattes lempeligere som aktieavance på afståelsestidspunktet. Samtidigt bortfalder selskabets fradrag for aktieaflønnings. I lovforslaget blev det rent skønsmæssigt lagt til grund, at den årlige lønsum, som aktieaflønnings erstatter, udgør i størrelsesordenen 250 mio. kr.

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.

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

Gode	Virkning på de offentlige finanser			
	Statusrapporten 2004			2003-rapporten
	Skat og AM-bidrag	Moms	I alt	I alt
	Mio. kr.			
Sundhedsforsikring (skattefri)	240	-	240	200
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	195	30	225	180
ADSL-forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	50	10	60	20 ²⁾
Fri telefon i øvrigt	120	35	155	165
Hjemme-PC (skattefri)	100	20	120	120
Andet (fri avis, gratis forplejning m.v.) ¹⁾	180	25	205	195
I alt	885	120	1.005	880
Aktieordninger/medarbejderobligationer m.v.	135	0	135	-
I alt inkl. aktieordninger/medarbejderobligationer m.v.	1.020	120	1.140	-

Anm.: Der er ikke inddraget virkning af øget fritid, pensionsopsparring, 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 arbejdsgever 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 4.900 kr. (2004).
- 2) Ikke nævnt eksplicit i rapport fra 2003, men skønnet til 20 mio. kr.

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 inklusive skatteudgiften i forbindelse med medarbejderaktier og –obligationer m.v. aktuelt at udgøre ca. 1,1 mia. kr.

Eksklusive medarbejderaktier og – obligationer m.v. er skatteudgiften steget med 125 mio. kr. siden 2003-rapporten. Heraf skønnes øget udbredelse af de personalegoder, der var omfattet af beregningerne i 2003-rapporten, i det forløbne år at have medført en (netto)vækst i skatteudgiften på 80 mio. kr. (årets priser) svarende til en stigning på ca. 9 pct. De resterende 45 mio. kr. skal henføres til ændrede beregningsforudsætninger vedrørende ADSL-forbindelser.

Stigningen i udbredelse er i første række sket for sundhedsforsikringer, hvor skatteudgiften er vokset med ca. 40 mio. kr. på grund af væksten i udbredelsen på skønnet 50.000 personer, og vedrørende datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk, med en skønnet vækst på 50.000 personer svarende til en vækst i skatteudgiften på ca. 40 mio. kr.

For ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk er skatteudgiften steget med 45 mio. kr. i forhold til året før, selvom udbredelsen antages uændret. Det skyldes, at meget tyder på, at de udbudte medarbejderbredbåndsforbindelser ikke indbefatter fri telefon, men alene dataforbindelse. Det skønnes på denne baggrund, at hovedparten af modtagerne af bredbåndsforbindelser har private

telefonudgifter, der kan modregnes i beskatningen af fri telefon. I rapporten fra oktober 2003 blev det antaget, at der gennemsnitligt blev modregnet 1.000 kr. i den skattemæssige værdi af fri telefon. Dette er nu skønsmæssigt sat op til 2.000 kr.

Der er i denne statusrapport medtaget skøn over skatteudgiften i forbindelse med medarbejderaktier og – obligationer m.v. Denne skatteudgift skønnes aktuelt at udgøre 135 mio. kr.

Det kan således med væsentlig usikkerhed konstateres, at der for den kreds af personalegoder, der indgik i beregningerne i 2003-rapporten, ikke er sket nogen markant udvikling i skatteudgiften. Det kan antageligt i nogen grad henføres til, at personalegoder ikke har været et tema i de indgåede overenskomster, samt at udbredelsen af ADSL-forbindelser i 2003 nu vurderes at have været overvurderet.

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 2003-rapporten.

Samlet skønnes skatteudgiften/provenutabet for de personalegoder, der indgår i beregningerne i denne rapport inklusive skatteudgiften i forbindelse med medarbejderaktier og – obligationer m.v. aktuelt at udgøre ca. 1,1 mia. kr.

Eksklusive medarbejderaktier og – obligationer m.v. er skatteudgiften steget med 125 mio. kr. siden 2003-rapporten. Heraf skønnes øget udbredelse af de personalegoder, der var omfattet af beregningerne i 2003-rapporten, i det forløbne år at have medført en (netto)vækst i skatteudgiften på 80 mio. kr. (årets priser) svarende til en stigning på ca. 9 pct. De resterende 45 mio. kr. skal henføres til ændrede beregningsforudsætninger vedrørende ADSL-forbindelser.

Denne stigning kan blandt andet henføres til, at skønsmæssigt 50.000 flere personer er blevet omfattet af arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring, således at skatteudgiften er vokset med ca. 40 mio. kr. Herudover er skatteudgiften vedrørende datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk steget med 40 mio. kr. med baggrund i, at antallet af modtagere skønnes at være steget med 50.000.

Skatteudgiften vedrørende ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk er opjusteret med ca. 45 mio. kr., selvom skønnet over antallet af modtagere er fastholdt. Opjusteringen skal henføres til, at der nu skønnes at ske større modregning af private telefonudgifter i den skattemæssige værdi af fri telefon.

Der er i denne statusrapport medtaget skøn over skatteudgiften i forbindelse med medarbejderaktier og – obligationer m.v. Denne skatteudgift skønnes aktuelt at udgøre 135 mio. kr.

Datakilderne til denne statusrapport svarer til de anvendte ved udarbejdelsen af rapporten i 2003, 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 derfor stadig forbundet med betydelig usikkerhed.

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.

Målt i forhold til indkomsten er godernes andel af lønnen i det store og hele 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 ydelse 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.

Det er samlet set arbejdsgruppens vurdering, at retsudviklingen siden oktober 2003 har medført enklere regler i skattemæssig henseende for indgåelse af fremadrettede ændrede vederlagsaftaler.

Efter den seneste udvikling i retstilstanden antages det, at de lignende myndigheder aktuelt lægger vægt på, at følgende kriterier skal være opfyldt førend skattemyndighederne skattemæssigt skal anerkende en arbejdstagers kontantlønsnedgang samtidig med, at den pågældende arbejdstager får ret til at få stillet et personalegode til rådighed af arbejdsgiveren:

- Der er fortsat krav om, at arbejdstagerens kontantlønsnedgang skal være reel. Men kriteriet er blevet nuanceret, idet det tidligere 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, ikke kan opretholdes.
- 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 have stillet det pågældende naturaliegode til rådighed for arbejdstageren.
- Der skal være tale om en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager.
- Arbejdstageren skal have mulighed for – eventuelt med et rimeligt varsel og/eller i forbindelse med årlige lønforhandlinger m.v. – at træde ud af ordningen.

Den ændrede fortolkning af, hvilke skattemæssige krav, der stilles til en reel kontantlønsnedgang, har bl.a. givet tjenestemænd m.v. og timelønnede principiel mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgiveren om fremadrettet ændret vederlagssammensætning på lige fod med andre typer af ansatte. Udviklingen i retspraksis på dette område er imidlertid af relativt nyere dato. Det er derfor vanskeligt på nuværende tidspunkt at måle, i hvilket omfang udviklingen medfører, at disse persongrupper rent faktisk vil benytte sig af muligheden.

I forhold til udbredelsestakten af skattebegunstigede personalegoder, er der imidlertid også andre 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, 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 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.

Det har imidlertid vist sig, at ønsket om skattebegunstigede personalegoder ikke har været gjort til et tema i de senest indgåede centrale overenskomster på arbejdsmarkedet i foråret 2004. Der foreligger ikke samlede oplysninger om resultatet af de decentrale forhandlinger, og det er for tidligt at sige noget generelt om konsekvenserne af forårets forhandlinger i relation til de decentrale forhandlinger.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at der fortsat er et stort potentiale for yderligere udbredelse af personalegoder. Udbredelsen af goderne kan på sigt vokse betydeligt og hermed også belastningen af de offentlige finanser, jf. også rapporten fra oktober 2003.

Bilag 1.

Oversigt over spørgsmål, samråd m.v., der har været behandlet i Folketinget om skattebegunstigede personalegoder, herunder spørgsmålet om ændrede vederlagsaftaler med en større andel af skattebegunstigede personalegoder og en lavere andel af kontantløn.

1. Samråd i Skatteudvalget afholdt den 30. april 2003.
2. Skatteministerens talepapir fra samrådet den 30. april 2003 oversendt til Folketinget den 6. maj 2003 (alm. del bilag 404).
3. Skatteministerens svar på spørgsmål nr. 131-142, 145 og 146 af 2. maj 2003 oversendt til Folketinget den 21. maj 2003 (alm. del – bilag 424)
4. Skatteministerens svar på spørgsmål nr. 143-144 oversendt i juni 2004. (alm. del – bilag 454).
5. Skatteministerens svar af oktober 2003 på spørgsmål 278 (alm. del - bilag 636).
6. Rapporten om beskatning af personalegoder/naturalieydelse oversendt til Folketinget den 24. oktober 2003. (alm. del – bilag 39).
7. Skatteministerens svar på spørgsmål nr. 39 af 29. oktober 2003 oversendt til Folketinget den 7. november 2003 (alm. del – bilag 88)
8. Samråd i Skatteudvalget afholdt den 12. november 2003.
9. Skatteministerens talepapir fra samrådet den 12. november 2003 oversendt til Folketinget den 19. november 2003 (alm. del – bilag 112)
10. Finansministerens svar af 27. november 2003 på spørgsmål S 690.
11. Skatteministerens svar på spørgsmål nr. 65-83 af 18. november 2003 oversendt til Folketinget den 23. januar 2004 (alm. del – bilag 211)
12. Forespørgsel om skattefri personalegoder/naturalieydelse afholdt den 4. februar 2004 (F 29).
13. Skatteministerens svar af 26. maj 2004 på spørgsmål S 3744 af Morten Homann (SF).
14. Skatteministerens svar af 16. juni 2004 på spørgsmål S 4129 af Mikkel Dencker (DF).
15. Skatteministerens svar af 16. juni 2004 på spørgsmål S 4130 af Mikkel Dencker (DF)
16. Åbent samråd i Skatteudvalget afholdt den 20. oktober 2004.
17. Skatteministerens talepapir fra samrådet den 20. oktober 2004 oversendt til Folketinget den 20. oktober 2004 som svar på spørgsmål nr. 66.
18. Skatteministerens svar af 15. november 2004 på spørgsmål 10 fra Folketingets Skatteudvalg (alm.del).

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 skattebegunstigelse 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 (20.000 kr. i 2004). 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 skattebegunstigelse 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. (4.500 kr. i 2004) 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 skattebegunstigelse 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. kitler 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. (4.900 i 2004)	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 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 befordring 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 befordring. Privat brug dog omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt. (Gælder også flybilletter, jf. TfS 1993.55 LR). Indberetningspligt om frikort til offentlig befordring.	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 Lig-	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.

	ningsrådet fastsatte skematiske værdier.		
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.	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.	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.
Frukt 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	LL § 16, 6, 2.- 7. pkt.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.

	markedsværdien.		
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 pågældende arbejdsgiver.	LL § 16, stk. 3, 2. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.
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 be-	Skattefrit, hvis ordningen tilbydes alle medarbejdere – dog evt. begrænsning efter generelle kriterier. Skattefriheden betinget af læge-	LL § 30.	Skattefriheden for alkoholafvænnning indført ved lov nr. 218 af 14. april 1999. Skattefriheden for øvrige behandlinger indført ved lov

handling af psykiske lidelser, behandling af misbrug af medicin, alkohol m.v. Også forsikringsdækning.	henvisning eller erklæring fra kiropraktor. F.s.v.a. behandling for misbrugssygdomme dog alene krav om lægeerklæring om behovet.		nr. 389 af 6. juni 2002.
Forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader.	Skattefrit.	Praksis.	Se note.
Helbredsundersøgelse, generel.	Ligningsrådet har i TfS 1995.529 LR truffet afgørelse om, at en generel og ikke-arbejdsrelateret helbredsundersøgelse var skattefri. Ifølge LV A.B. 1.9.24. og senere afgørelser fra Ligningsrådet SKM 2001.252-254 LR anses en sådan undersøgelse imidlertid for at være skattepligtig.	Praksis	
Rygeafvænningskurser	Efter et netop fremsat lovforslag – L 125 FT 04/05 - foreslås det fastsat ved lov, at ydelser til medarbejderens rygeafvænnning – rygestopkurser og nikotinpræparater - skal være skattefri for medarbejderen. Skattefriheden er betinget af, at der er tale om en generel ordning for alle virksomhedens medarbejdere. Ingen indberetningspligt.	Lovbestemmelse om skattefrihed foreslås indsat i ligningslovens § 30.	Der er tale om et endnu ikke vedtaget lovforslag. Lovændringen skal efter forslaget have virkning fra 1. januar 2005.
Sundhedstjek, generel.	Skattefrit, jf. SKM2004.371 LR.	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 værdi til arbejdsgiverens udgift, dog højst 3.000 kr. Der er ydermere adgang til at fratække husstandens øvrige private telefoni- og	LL § 16, stk. 3, og praksis i form af Ligningsrådets årlige værdiansættelse af værdien af privat telefoni- og datakommunikation.	Der har i praksis været opereret med Ligningsrådets fastsættelse af et standardbeløb for den private værdi af telefoni- og datakommunikation igennem en årrække. Denne praksis er i lov nr. 483 af 30. juni 1993 for-

	datakommunikationsudgifter i det skattepligtige beløb. Krydsindberetningspligt.		udsat 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 afskedsede 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. (bagatelgrænsen)			
	Skattefrit, hvis grænsen ikke overskrides (4.900 kr. i 2004). 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.000)	Kilde	Årlig gennemsnitlig markedsværdi (II)	Kilde	Andel privat anvendelse (III)	Skatte- Procent (IV)	Skat som lønindkomst		Beskatning af naturaliegode			Virkning på skat og arbejdsmar- kedsbidrag (X = VI - IX) Mio.kr.	
							Samlet penge- løn (V = I * II * III)	Skat og ar- bejdsmarkeds- bidrag heraf (VI = V * IV)	Skattemæssig værdiansættelse (VII)	Samlet beskat- ningsgrundlag (VIII = I * VII)	Skat og ar- bejdsmarkeds- bidrag heraf (IX = VIII * IV)		Mio.kr.
Sundhedsforsikring	293	"Forsikringshus"	1.500	"Forsikring"	100	55	440	240	Skattefri			240	
ADSL-forbindelser uden adgang til ar- bejdsstedets netværk*	100	Eget skøn - bidrag fra branche	6.000	Eget skøn - bidrag fra bran- che	75	55	450	250	1.000 kr. (3.000 kr., modregnet 2.000 kr.)	100	55	195	
Fri telefon i øvrigt*	158	Oplysnings- seddel	4.500	Danmarks Sta- tistik	75	55	535	295	2.000 kr. (3.000 kr., modregnet 1.000 kr.)	315	175	120	
Hjemme-PC	210	Eget skøn	3.500	Eget skøn	25	55	185	100	Skattefri			100	
Datakommunikation med adgang til ar- bejdsstedets netværk	75	Eget skøn	5.000	Eget skøn	25	55	95	50	Skattefri			50	
Gratis tegningsretter (LL §7 A, stk. 1, nr. 1)	1.000	Eget skøn	10.000	Eget skøn	100	55	10	6	0	0		6	
Gratisaktier (LL §7 A, stk. 1, nr. 2)	10.000	Eget skøn	16.250	Eget skøn	100	55	163	90	0	0		90	
Gratisobligationer (LL §7 A, stk. 1, nr. 3)	3.500	Eget skøn	7.300	Eget skøn	100	55	25	14	0	0		14	
Individuelle aktieord- ninger (LL §/ H)													25

Skønnet over virkningen på de offentlige finanser stammer fra lovforslaget, der indførte ordningen (L. 67 med ændringsforslag)

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

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

Tabel 2. Virkning på moms.

Code	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	35
Hjemme-PC	185	75	140	28	8	20
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	95	75	70	15	5	10