

Konklusion fra Statusrapport om personalegoder/naturaliegoder, november 2004

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 mv. er skatteudgiften steget med 125 mio. kr. siden 2003-rapporten.

Øget udbredelse skønnes at have medført en (netto)vækst i skatteudgiften på 80 mio. kr. (årets priser) svarende til en stigning på ca. 9 pct.

Stigningen 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 udbydere 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 naturalieydelser. 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 naturalieydelser 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 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.

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 vederlags sammensætning 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 skattebegünstigede personalegoder, er der imidlertid også andre faktorer, der spiller ind i relation til spørgsmålet om lønmodtagerens valg af skattebegünstigede 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 skattebegünstigede 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 skattebegünstigelsen. De helt skattefrie goder er mere økonomisk attraktive end de goder, som i mindre omfang er skattebegünstigede.
- 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 arbejdsområdeudbredelsestakten 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 skattebegünstigede 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.