

STATUSRAPPORT
TIL
FOLKETINGET
OM
PERSONALEGODER/NATURALIEYDELSER

ØKONOMI- OG ERHVERVSMINISTERIET, FINANSMINISTERIET,
BESKÆFTIGELSESMINISTERIET OG SKATTEMINISTERIET
DECEMBER 2006

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, november 2004 og december 2005 er alle 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.

FT 2005/2006, bilag 65.

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

Rapporten fra 2003 omfattede ikke specifikt udbredelsen af medarbejderaktier og –obligationer mv. 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 mv. 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 naturalievederlaget (der betales lønsumsafgift af kontantvederlag)².

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 kon-

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

² Værdien af naturalaflønning skal indgå i lønsumsafgiftsgrundlaget, hvis goderne berettiger til feriegodtgørelse.

tantløn, er der ingen skattemæssig besparelse - hverken for arbejdsgiver eller arbejdstager - og derfor heller ikke noget provenutab for det offentlige ved, at et vederlag udmøntes som et naturalieverderlag frem for som et kontantvederlag.

Af de ovenfor nævnte fire faktorer, der kan medføre en økonomisk forskel mellem naturalieverderlag 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 mv., som arbejdsgiveren vil skulle varetage i forbindelse med håndtering af naturalieverderlag 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 naturalieverderlag 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 naturalieydelser 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 mv., 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”.

Arbejdstagerne kan derimod ikke med skattemæssig virkning bagudrettet ændre på vederlagssammensætningen. Arbejdstagerne kan heller ikke med skattemæssig virkning fremadrettet ændre på vederlagssammensætningen, hvis de er bundet af en kollektiv aftale, overenskomst mv., der ikke giver den enkelte arbejdstager selv, eller det lokale forbund på arbejdstagerens vegne, mulighed for at indgå en sådan aftale. Hvis arbejdstageren ikke civilretligt gyldigt kan indgå i en aftale om fremtidig ændret vederlagssammensætning kan arbejdstageren heller ikke få aftalen lagt til grund for den skattemæssige bedømmelse.

Denne rapport gør status over udviklingen i udbredelsen af skattebegünstigede personalegoder i 2006.

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 1. december 2005 til 30. november 2006.

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.

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 mv., samt afsnit II.2.2. i rapporten fra 2004 med nærmere beskrivelse af reglerne om medarbejderaktier og –obligationer mv., 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 regeringers ønsker om at fremme bestemte formål af bredere samfundsmæssig interesse via

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

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. 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 2005, 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 kontantlønsnedgang⁴. Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3⁵. 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).

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 mv. 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 før⁶.

⁴ 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 mv. Se evt. tillige Skat juni 2005, artiklen Personalegoder – er det bedre end kontanter?

⁵ 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.

⁶ 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.

Efter en afgørelse fra Ligningsrådet fra foråret 2004 er det endvidere et krav, at kontantlønsreduktionen skal fordeles over hele overenskomstperioden (lønaftaleperioden)⁷.

Arbejdstager og arbejdsgiver må godt på forhånd have fastlagt, hvorledes arbejdstagerens vederlag skal reguleres, hvis arbejdstageren ikke længere ønsker at have godet stillet til rådighed⁸.

- 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.⁹
- Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende naturalie gode 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.¹⁰

⁷ SKM2004.415LR (medarbejderaktier).

⁸ SKM2004.46LSR/TfS2004.151LSR (MBA-uddannelse).

⁹ Se til eksempel SKM2006.632SR, spørgsmål 4, og SKM2006.289SR. I sidstnævnte sag afviste Skatterådet skattemæssigt at anerkende en fremadrettet aftale om ændret vederlagssammensætning med henvisning til, at den månedlige kontantløn efter aftalen ville afhænge af arbejdstagerens løbende forbrug af godet (massage og zoneterapi). Kriteriet om, at arbejdsgiveren skal have en risiko, har som konsekvens, at arbejdstageren typisk vil have en modsvarende risiko. Denne kan dog begrænses til en vis grad, jf. bl.a. SKM2006.185 SR, hvor det indgik som en lokal delaftale i en tre-årig overenskomst, at medarbejderne årligt kunne genforhandle kontantlønnen – med fremadrettet virkning – hvis leverandøren af bredbånd satte prisen ned. Arbejdsgiveren havde ikke en tilsvarende ret i tilfælde af prisforhøjelser. Da aftalevilkåret efter det oplyste ligger indenfor rammerne af den relevante overenskomst, og der er tale om en fremadrettet ændring, må afgørelsen anses for korrekt.

¹⁰ I forhold til fri telefon mv. 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, hvor det også udtrykkeligt er angivet, at arbejdsgiverens refusion af arbejdstagerens udgifter er omfattet af skattefriheden. I to afgørelser har Landsskatteretten og Skatterådet umiddelbart også fraveget kriteriet om, at arbejdsgiveren skal være den direkte forpligtede for så vidt angår MBA-kursus, jf. ligningslovens § 31, SKM.2005.242LSR henholdsvis SKM2006.441SR. SKM2005.242LSR omhandler en noget speciel situation, hvor arbejdstageren skiftede job midt i uddannelsesforløbet. Den første arbejdsgiver havde efter det oplyste betalt for uddannelsen til uddannelsesstedet men kunne kræve beløbet tilbagebetalt af arbejdstageren i henhold til aftalen med denne som følge af jobskiftet. Spørgsmålet om arbejdsgiver nr. 2's refusion af denne udgift direkte til arbejdstageren ses ikke særligt at have været behandlet i afgørelsen, der primært synes at have fokuseret på problemstillingen, om den nye arbejdsgiver betalte for en "gammel"- allerede færdiggjort – uddannelse (hvilket Landsskatteretten ikke fandt var tilfældet, idet tilsagnet ansås for givet inden uddannelsen blev afsluttet, og at det således ikke var afgørende, at arbejdstageren først tiltrådte sin ansættelse efter uddannelsens afslutning). I SKM2006.441SR angav Skatterådet som den primære begrundelse for at fravige kravet, at: "Der er i bestemmelsen [ligningslovens § 31] intet krav om, at arbejdsgiveren skal være den direkte forpligtede." Dette forhold gør sig imidlertid gældende for alle andre bestemmelser om personalegoder i lovgivningen end ligningslovens § 16, stk. 3, nr. 3, og ligningslovens § 30, stk. 1. Hidtil har den gængse retsopfattelse da også været, at der kun kan tales om et personalegode, hvis det er arbejdsgiveren, der er ejeren af godet eller den direkte forpligtede overfor udbyderen mv., og at det kræver en eksplicit undtagelse i loven, hvis skattefriheden også skal omfatte de tilfælde, hvor arbejdsgiveren refunderer arbejdstagerens udgifter til godet. Dette er også illustreret ved bestemmelserne i ligningslovens § 16, stk. 3, nr. 3, og ligningslovens § 30 – ellers havde det ikke været nødvendigt eksplicit at beskrive denne situation i de to bestemmelser. Afgørelsen i SKM2006.441SR er da også i modstrid med flere andre afgørelser fra Skatterådet, bl.a. SKM2006.369SR, hvor der eksplicit beskrives, at det er en betingelse, at arbejdsgiveren bærer den økonomiske risiko og er direkte forpligtet over for udbyderen af abonnementet. Hvis SKM2006.441SR fastholdes kan det ikke udelukkes, at afgørelsen vil få en vis betydning. Afgørelsen må imidlertid allerede af de foranævnte grunde anses for at være af tvivlsom rigtighed.

- 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 heraf¹¹.
- Arbejdstageren skal have mulighed for – eventuelt med et rimeligt varsel og/eller i forbindelse med årlige lønforhandlinger mv. – at træde ud af ordningen¹².

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/naturalieydelser

Som i statusrapporten fra 2004 og 2005 gælder, at der i den forløbne periode har været truffet en del afgørelser af Skatterådet¹³, 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 befordring mellem hjem og arbejde, medarbejderobligationer og –aktier.

I 2005-rapporten er omtalt to afgørelser om arbejdsgiverbetalt avis og arbejdsgiverbetalt tyverialarm, som man ønskede at lade indgå i en ændret vederlagsaftale¹⁴. Ligningsrådet bekræftede, at goderne kunne indgå i den ændrede vederlagsaftale – men udtalte samtidig, at goderne som udgangspunkt ikke ville kunne anses som skattefrie efter bestemmelsen i ligningslovens § 16, stk. 3, 3. pkt., der omhandler goder, som i overvejende grad er stillet til rådighed for arbejdstageren af hensyn til arbejdet. Det forhold, at arbejdstageren var villig til at gå ned i kontantløn for at få godet stillet til rådighed indicerede, at godet rent faktisk ikke blev stillet til rådighed ”i overvejende grad af hensyn til arbejdet”. Arbejdstageren ville derfor skulle beskattes af avisen henholdsvis tyverialarmen med dennes markedsværdi. Derved havde forespørgeren i realiteten ikke opnået noget, jf. gennemgangen i afsnit 1.1. af, hvornår det egentlig kan betale sig at få naturalieydelser frem for kontantløn. Denne linie er fulgt op af Skatterådet i SKM2006.637SR, der også omhandler en tyverialarm i arbejdstagerens privathjem.

Der optræder i dagspressen i øvrigt med jævne mellemrum historier om, at modellen med fremadrettede ændrede vederlagsaftaler med fremtidig lavere kontantløn kan anvendes til at betale en række private udgifter for de ansatte som f.eks. rengøring af hjemmet, vask af tøj, medlemskort til motionscenter, maling af hus etc. – med andre ord fremstilles området som den rene ”tag-selv-butik” med uanede muligheder for skattebesparelse. Det er for så vidt rigtigt, at alle de nævnte ydelser kan

¹¹ 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 beskyttelse hensyn af lønmodtagerne.

¹² Se evt. SKM2006.185SR, der er nærmere omtalt i note 9.

¹³ Før 1. november 2005 Ligningsrådet.

¹⁴ Se tillige SKM2004.522LR om arbejdsgiverbetalt beklædning.

indgå i en fremadrettet ændret vederlagsaftale. Pointen er imidlertid, at alle de nævnte ydelser beskattes hos arbejdstageren til fuld markedsværdi. Og dermed sparer arbejdstageren alligevel ingen skat i forhold til den situation, hvor arbejdstageren i stedet havde fået kontantløn og selv købt ydelser, jf. på ny gennemgangen i afsnit 1.1. af, hvornår det egentlig kan betale sig at få naturalieydelser frem for kontantløn.

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 retskildeprincipper¹⁵. I praksis vil anvendelsen af vederlagsaftaler om højere andel af personalegoder og lavere andel af kontantløn dog formentlig alene omfatte de naturalieydelser, 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 2005 hverken via lovgivning eller praksis sket nogen udvidelse af kredsen af skattebegunstigede naturalieydelser.

Som også anført i statusrapporterne fra 2004 og 2005 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 mv., 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 søges kontinuerligt efter yderligere kilder til belysning af udbredelsen af personalegoder. Der er fremkommet statistiske oplysninger om arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser i Telestyrelsens telestatistik, hvor datakvaliteten er forbedret for 1. halvår 2006. Der findes herudover en række andre 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.

Umiddelbart efter offentliggørelsen af Statusrapporten for 2005 fremkom der i forbindelse med folketingsbehandlingen af et lovforslag oplysninger om antallet af aktieordninger mv. i de 10 største pengeinstitutter. Disse oplysninger såede tvivl om skønnet over skatteudgiften vedrørende aktieord-

¹⁵ 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.

ninger i 2005-rapporten. Tallene indikerede, at skønnet var for lavt, fordi der i de 10 største pengeinstitutter var givet medarbejderaktier/obligationer til flere end antaget i 2005-rapporten for samtlige selskaber. Den beløbsmæssige værdi af ordningerne var dog ikke større end forudsat i 2005-rapporten.

SKAT har efterfølgende taget initiativ til at sikre en bedre udnyttelse af de oplysninger, som selskaberne skal indsende i forbindelse med benyttelse af aktieordninger mv. Der er dog endnu ikke fremkommet resultater af dette initiativ.

Forsikring og Pension har i 2006 ikke indhentet oplysninger om antallet af arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer. Der er i stedet i denne rapport forudsat en vækst på 90.000 ordninger til 460.000 ordninger.

Datakilderne til denne statusrapport svarer herudover til de anvendte ved udarbejdelsen af Statusrapporten i 2005, 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 2005 blev udbredelsen medio 2005 beskrevet. Hertil anvendtes de senest tilgængelige oplysninger fra oplysningssedlen for indkomståret 2004, mens oplysningerne fra andre kilder var ført ajour.

I denne rapport belyses udbredelsen medio 2006, og primær kilde er den seneste optælling af oplysningssedlerne for indkomståret 2005. Oplysningerne fra de andre kilder er i videst muligt omfang ført ajour.

Udbredelsen af personalegoder skønnes at være steget siden 2005. En stor del af stigningen skal dog henføres til, at skønnet over udbredelsen af ADSL-forbindelser i 2005 blev nedjusteret kraftigt som følge af nye oplysninger fra Telestyrelsen. I statistikken for 2006 er udbredelsen af arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser fordoblet i forhold til året før som følge af nye oplysninger fra Telestyrelsen. En del af denne stigning skal ifølge Telestyrelsen henføres til forbedret datakvalitet, om end den isolerede effekt ikke kan opgøres.

Der skønnes 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 betød 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 interessante. Samtidigt er anvendelsen af den ny hjemmepc-ordning begyndt at vokse.

Lønpakker med frit valg mellem forskellige personalegoder har endnu ikke været et generelt tema i de overordnede overenskomster på arbejdsmarkedet. 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. 2006.

Gode:	Aktuel udbredelse			Rapporten fra 2005	
	Antal personer	Gns. Beløb Kr.	Samlet beløb Mio.kr.	Antal Personer	Samlet beløb Mio.kr.
	Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2005:			Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2004:	
Fri bil	84.394	51.650	4.359	84.568	4.207
Fri kost og logi (landbrugsmedhjælpere mv.)	16.338	4.520	73	16.511	73
Fri helårsbolig	5.084	23.465	119	5.236	125
Fri sommerbolig	11.545	2.135	25	12.486	25
Fri lystbåd	14	3.445	0	12	0
Fri tv-licens	1.763	2.185	4	1.641	4
Fri telefon	173.047	2.435	422	162.675	395
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemmepc-ordning (fradrag, max. 3.500 kr.)	45.036	2.125	96	16.888	31
Købe- og tegningsretter til aktier LL § 28	4.074	95.100	388	3.035	182
Medarbejderaktier LL § 7 H	1.023	-	-	1.870	-
Felter hvor beløb ikke indberettes:					
Personalelån	1.720	-	-	1.173	-
Fri sommerbolig i udlandet	1.149	-	-	1.335	-
Frikort til offentlig befordring	26.250	-	-	33.292	-
Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:					
Sundhedsforsikring (skattefri)	460.000	1.600	735	370.000	592
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	75.000	6.000	450	50.000	300
PC-hjemmearbejdsplads (hjemme-pc) (skattefri)	230.000	3.500	805	220.000	770
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	125.000	6.000	750	50.000	300
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	6.300	8.000	50	3.400	25

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

Antallet af personer med fri bil er stort set uændret fra 2004 til 2005. Den beløbsmæssigt største post på oplysningssedlen er stadig fri bil, hvor den gennemsnitlige skattemæssige værdi udgør ca. 51.650 kr. for ca. 85.000 personer – i alt ca. 4,4 mia. kr. Fri telefon er mest udbredt med ca. 173.000 modtagere med en gennemsnitlig værdi på ca. 2.435 kr., og samlet ca. 422 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. 10.000 personer fra 2004 til 2005. Samtidigt er det stadig antagelsen, at

der fra 2004 til 2005 har været en betydeligt vækst i antallet af arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser. Dette burde isoleret set give sig 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 125.000.

Udbredelsen af sundhedsforsikringer skønnes at være steget med ca. 90.000 personer til ca. 460.000 modtagere. Det svarer til en stigning på ca. 25 pct. i forhold til året før. Stigningen fra 2004 til 2005 var til sammenligning ca. 26 pct.

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 75.000 ordninger.

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 2005 om ca. 4.000 personer. Der skønnes ikke at være nogen væsentlig skatteudgift forbundet med denne type ordninger.

For så vidt angår aktier mv. efter ligningslovens § 7 H, er det via oplysningssedlen for 2005 indberettet, at 1.023 personer har fået tildelt aktier mv. efter denne bestemmelse. Der er afgivet redegørelse til Folketinget om udnyttelsen af ordningen i 2005. Heraf fremgår det, at der er indgået aftaler om benyttelse af ordningen til en samlet værdi på 109 mio. kr.

Det er yderst begrænset, hvor mange statistiske oplysninger, der kan findes om udnyttelsen af aktieordningerne 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 20.900 kr. (2006), afgiften på 45 pct. på obligationer over 4.700 kr. (2006), 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. Som tidligere nævnt arbejder SKAT for at sikre bedre udnyttelse af de oplysninger, der indgives til SKAT om medarbejderaktier og -obligationer. Der er ikke fremkommet resultater af dette arbejde endnu, hvorfor skønnet fra 2005-rapporten er fastholdt.

Det formodes, at langt hovedparten anvender ordningen i § 7 A, stk. 1, nr. 2, med ”gratisaktier”. Det er derfor rent skønmæssigt anslået, at ordningen med tegningsretter anvendes af en tiendedel af de personer, der anvender ”gratisaktie”-ordningen. Det gennemsnitlige beløb på 10.000 kr. er skønmæssigt fastsat.

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.

Omfanget af ordninger for medarbejderobligationer er skønnet ud fra registeroplysninger om betaling af 45 pct.’s afgiften, der betales af den del af medarbejderobligationerne, der overstiger 4.700 kr. (2006). Ved denne rapport’s udarbejdelse var der indberettet 45 pct.’s afgift på i alt ca. 6,7 mio. kr. for ca. 4.200 personer for 2006. Der er på denne baggrund sket en væsentlig opjustering af antallet af personer med medarbejderobligationer, men det gennemsnitlige tildelte beløb er til gengæld faldet.

III.2. Fordelingen af personalegoder på modtagere

Fordelingen af personalegoder mv. 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 afspejle 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. Fordelingen er foretaget ved hjælp af lovmodelberegninger på det seneste datagrundlag fra 2004. Ca. 211.000 personer modtog i 2004 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, 2004.

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	Antal personer	Gns. værdi af personalegoder	antal personer	antal personer	Gns. værdi af personalegoder	antal personer	antal personer	Gns. værdi af personalegoder	
Kr.	(1.000) Pct.	(1.000) Pct.	Kr.	(1.000) Pct.	(1.000) Pct.	Kr.	(1.000) Pct.	(1.000) Pct.	Kr.	I pct. af indkomst ⁻¹⁾
Under 100.000	77 5	3 2	23.445	62 5	1 2	13.450	139 5	4 2	20.360	-1)
100.001-200.000	238 17	7 4	9.760	373 29	4 9	5.305	611 23	11 5	7.960	5
200.001-300.000	477 33	19 12	11.575	561 43	12 25	7.515	1.038 39	31 15	9.985	4
300.001-400.000	365 26	41 25	15.920	214 17	14 30	10.975	579 21	55 26	14.670	4
400.001-500.000	138 10	34 20	22.070	47 4	8 17	16.185	185 7	42 20	20.970	5
500.001-750.000	96 7	41 25	32.465	21 2	6 13	26.905	117 4	47 22	31.720	5
over 750.000	32 2	19 12	57.785	4 0	2 4	43.710	36 1	21 10	56.700	5
i alt	1.423 100	164 100	25.710	1.282 100	47 100	13.760	2.705 100	211 100	23.030	5

Anm.: Lovmodelberegninger på basis af en stikprøve på ca. 3,3 pct. af befolkningen i 2004.

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

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

1) Gennemsnitlig personlig indkomst negativ.

Fordelingen af de omhandlede goder skal generelt i øvrigt 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 mv. i forbindelse med arbejdets udførelse, hvorfor det er disse indkomstgrupper, der traditionelt har 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. 211.000 personer med de omhandlede personalegoder er mænd. Det kan blandt andet tilskrives, at mænd gennemsnitligt har højere erhvervsindkomster end kvinder samt eventuelle forskelle i løn- og arbejdsforhold i forskellige brancher. Fordelingen af personalegoder mellem kønne kan også skyldes forskellige præferencer hos mænd og kvinder.

Det skal bemærkes, at den danske skatte- og afgiftslovgivning generelt er kønsneutral. Eventuelle forskelle mellem kønne 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, som der ikke er 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 mv.

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

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
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 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 eventuelle afledte effekter.

I tabel 3 er tillige vist skønnet over den samlede skatteudgift, som det fremgik af 2005-rapporten.

Den underliggende forudsætning er som i 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 ordningen. 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 mv.

Skatteudgiften vedrørende medarbejderaktier og –obligationer mv. er som hovedregel skønnet ud fra samme principper som de øvrige personalegoder. Der er skønnet en markedsværdi for de tildelte aktier/obligationer mv. 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 2006			2005-rapporten
	Skat og AM-bidrag	Moms	I alt	I alt
	Mio. kr.			
Sundhedsforsikring (skattefri)	405	-	405	325
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	145	25	170	113
ADSL-forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	105	20	125	48
Fri telefon i øvrigt	100	30	130	130
Hjemme-PC (skattefri)	105	20	125	125
Ny hjemme-pc-ordning	50	0	50	16*
Andet (fri avis, gratis forplejning mv.) ¹⁾	195	25	220	215
I alt	1.105	120	1.225	956
Aktieordninger/medarbejderobligationer mv. i alt	128	0	128	124
I alt inkl. aktieordninger/medarbejderobligationer mv.	1.233	120	1.353	1.080

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.

* Indgik ikke eksplicit i 2005-rapporten.

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 5.100 kr. (2006).

Der er ikke medtaget skøn for virkningen for de offentlige finanser vedrørende fri helårsbolig. Værdien af fri helårsbolig beskattes, hvis huslejen er lavere end markedislejen vurderet ud fra standardsatser fastsat af SKAT. Der er for nylig rejst tvivl om, hvorvidt disse satser ligger på et realistisk niveau i forhold til markedislejen, eller om de er for lave. Den sidste regulering fandt sted i 1999, og SKAT vil nu se på en revision af satserne. Der foreligger ikke oplysninger, der muliggør et skøn over tabet for det offentlige som følge af de eventuelt for lave standardsatser.

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, så 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.

Virkningen 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. 1.350 mio. kr.

Det kan således med væsentlig usikkerhed konstateres, at for den kreds af personalegoder, der indgik i beregningerne i 2005-rapporten, er skatteudgiften vokset med ca. 275 mio. kr. En del af stigningen skal henføres til, at udbredelsen af ADSL-forbindelser på basis af oplysninger fra Telestyrelsen har været undervurderet i 2005-rapporten.

IV. KONKLUSION

Det skønnes, at skatteudgiften forbundet med de personalegoder, der indgik i beregningerne i 2005-rapporten er vokset med ca. 275 mio. kr. – fra knap 1,1 mia. kr. til ca. 1,35 mia. kr. Denne vækst skal i første række tilskrives en øget udbredelse af sundhedsforsikringer og arbejdsgiverbetalte bredbåndsforbindelser

Skatteudgiften vedrørende sundhedsforsikringer er steget med ca. 80 mio. kr. som følge af en større udbredelse på ca. 90.000 personer.

Skatteudgiften vedrørende ADSL-forbindelser er samlet opjusteret med ca. 140 mio. kr. som følge af nye oplysninger fra Telestyrelsen. En del af denne stigning skal ses i lyset af, at datakvaliteten skulle være forbedret siden 2005. En del af stigningen skal således muligvis henføres til et for lavt niveau i 2005. I 2005 blev skatteudgiften vedrørende ADSL-forbindelser nedreguleret med 125 mio. kr. på baggrund af de på det tidspunkt foreliggende oplysninger fra Telestyrelsen.

Skønnet over skatteudgiften i forbindelse med medarbejderaktier og – obligationer mv. er stort set uændret i forhold til året før. Der er ikke fremkommet nye datakilder til underbygning af skøn vedrørende medarbejderaktieordningerne, hvorfor skønnet over skatteudgiften vedrørende gratisaktier mv. er videreført uændret i forhold til 2005-rapporten. Skønnet over medarbejderobligationer er opdateret.

Der søges kontinuerligt efter yderligere kilder til belysning af udbredelsen af personalegoder. Der er fremkommet statistiske oplysninger om arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser i Telestyrelsens telestatistik, hvor datakvaliteten er forbedret for 1. halvår 2006. Der findes herudover en række andre 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.

Umiddelbart efter offentliggørelsen af Statusrapporten for 2005 fremkom der i forbindelse med folketingsbehandlingen af et lovforslag oplysninger om antallet af aktieordninger mv. i de 10 største pengeinstitutter. Disse oplysninger såede tvivl om skønnet over skatteudgiften vedrørende aktieordninger i 2005-rapporten. Tallene indikerede, at skønnet var for lavt, fordi der i de 10 største pengeinstitutter var givet medarbejderaktier/obligationer til flere end antaget i 2005-rapporten for samtlige selskaber. Den beløbsmæssige værdi af ordningerne var dog ikke større end forudsat i 2005-rapporten.

SKAT har efterfølgende taget initiativ til at sikre en bedre udnyttelse af de oplysninger, som selskaberne skal indsende i forbindelse med benyttelse af aktieordninger mv. Der er dog endnu ikke fremkommet resultater af dette initiativ.

Datakilderne til denne statusrapport svarer herudover til de anvendte ved udarbejdelsen af Statusrapporten i 2005, nemlig oplysningssedlen fra skattestatistikken og oplysninger fra udbydere 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 mv. 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. 211.000 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 mv.

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 statusrapporterne fra 2004 og 2005 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 lønaftaler, overenskomstansatte, tjenestemænd mv., 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 der er tale om en fremadrettet ændring af vederlags sammensætningen i forhold til en eksisterende vederlagsaftale med en ”gammel” arbejdsgiver.

Siden rapporten fra 2005, 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 kontantlønsnedgang¹⁶. Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk. 3¹⁷. 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 pensionsberegningsgrundlag. 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).

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 mv. 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 før¹⁸.

¹⁶ 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 mv. Se evt. tillige Skat juni 2005, artiklen Personalegoder – er det bedre end kontanter?

¹⁷ 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.

¹⁸ 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 det.

Efter en afgørelse fra Ligningsrådet fra foråret 2004 er det endvidere et krav, at kontantlønsreduktionen skal fordeles over hele overenskomstperioden (lønaftaleperioden)¹⁹.

Arbejdstager og arbejdsgiver må godt på forhånd have fastlagt, hvorledes arbejdstagerens vederlag skal reguleres, hvis arbejdstageren ikke længere ønsker at have godet stillet til rådighed²⁰.

- 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.²¹
- 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.²²
- 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 heraf²³.
- Arbejdstageren skal have mulighed for – eventuelt med et rimeligt varsel og/eller i forbindelse med årlige lønforhandlinger mv. – at træde ud af ordningen²⁴.

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

¹⁹ SKM2004.415LR (medarbejderaktier)

²⁰ SKM2004.46LSR/TfS2004.151LSR. (MBA-uddannelse)

²¹ Se til eksempel SKM2006.289SR, der afviste skattemæssigt at anerkende en fremadrettet aftale om ændret vederlags sammensætning med henvisning til, at den månedlige kontantløn efter aftalen ville afhænge af arbejdstagerens løbende forbrug af godet (massage og zoneterapi). Kriteriet om, at arbejdsgiveren skal have en risiko har som konsekvens, at arbejdstageren typisk vil have en modsvarende risiko. Denne kan dog begrænses til en vis grad, jf. bl.a. SKM2006.185 SR, hvor det indgik som en lokal delaftale i en tre-årig overenskomst, at medarbejderne årligt kunne genforhandle kontantlønnen – med fremadrettet virkning – hvis leverandøren af bredbånd satte prisen ned. Arbejdsgiveren havde ikke en tilsvarende ret i tilfælde af prisforhøjelser. Da aftalevilkåret efter det oplyste ligger indenfor rammerne af den relevante overenskomst, og der er tale om en fremadrettet ændring, må afgørelsen anses for korrekt.

²² I forhold til fri telefon mv. 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, hvor det også udtrykkeligt er angivet, at arbejdsgiverens refusion af arbejdstagerens udgifter er omfattet af skattefriheden. Se evt. nærmere note 10.

²³ 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.

²⁴ Se evt. SKM2006.185SR, der er nærmere omtalt i note 9.

vederlagsstigning, vil myndighederne selv sagt også kunne tilsidesætte aftalen om ændret vederlags-sammensætning i et bestående ansættelsesforhold.

Der er siden statusrapporten fra 2005 hverken via lovgivning eller praksis sket nogen udvidelse af kredsen af skattebegunstigede naturalieydelse.

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.
- Mætningspunktet 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 mv. 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 mv., 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 mv.

Lønpakker med frit valg mellem forskellige personalegoder har som nævnt endnu ikke været et tema i overenskomsterne på arbejdsmarkedet. Der er dog på visse overenskomstråder (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 selv sagt kunne vokse betydeligt, jf. også rapporten fra 2003.

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 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 svar på folketingsspørgsmål i 2006 om skattebegünstigede personalegoder, herunder spørgsmålet om ændrede vederlagsaftaler med en større andel af skattebegünstigede personalegoder og en lavere andel af kontantløn.

§ 20 spørgsmål:

1. Finansministerens svar af 12. januar 2006 på spørgsmål S 1718 af Jørn Dohrmann (DF)
2. Skatteministerens svar af 10. januar 2006 på spørgsmål S 1773 af Poul Erik Christensen (RV)
3. Skatteministerens svar af 10. januar 2006 på spørgsmål S 1774 af Poul Erik Christensen (RV)
4. Skatteministerens svar af 10. januar 2006 på spørgsmål S 1775 af Poul Erik Christensen (RV)
5. Skatteministerens svar af 19. januar 2006 på spørgsmål S 1914 af Morten Homann (SF)
6. Skatteministerens svar af 19. januar 2006 på spørgsmål S 1915 af Morten Homann (SF)
7. Ministeren for videnskab, teknologi og udviklings svar af 30. januar 2006 på spørgsmål S 2041 af Magnus Heunicke (S)
8. Statsministerens svar af 30. januar 2006 på spørgsmål S 2043 af Magnus Heunicke (S)
9. Skatteministerens svar af 25. januar 2006 på spørgsmål S 2044 af Magnus Heunicke (S)
10. Ministeren for videnskab, teknologi og udviklings svar af 30. januar 2006 på spørgsmål S 2047 af Magnus Heunicke (S)
11. Skatteministerens svar af 25. januar 2006 på spørgsmål S 2050 af Jørn Dohrmann (DF)
12. Skatteministerens svar af 25. januar 2006 på spørgsmål S 2052 af Jørn Dohrmann (DF)
13. Ministeren for videnskab, teknologi og udviklings svar af 30. januar 2006 på spørgsmål S 2055 af Jørn Dohrmann (DF)
14. Ministeren for videnskab, teknologi og udviklings svar af 30. januar 2006 på spørgsmål S 2056 af Jørn Dohrmann (DF)
15. Finansministerens svar af 16. februar 2006 på spørgsmål S 2352 af Jørn Dohrmann (DF)
16. Finansministerens svar af 16. februar 2006 på spørgsmål S 2355 af Jørn Dohrmann (DF)
17. Finansministerens svar af 7. marts 2006 på spørgsmål S 2603 af Morten Homann (SF)
18. Finansministerens svar af 7. marts 2006 på spørgsmål S 2604 af Morten Homann (SF)
19. Finansministerens svar af 7. marts 2006 på spørgsmål S 2605 af Morten Homann (SF)
20. Finansministerens svar af 8. marts 2006 på spørgsmål S 2961 af Jørn Dohrmann (DF)
21. Skatteministerens svar af 21. marts 2006 på spørgsmål S 3221 af Morten Homann (SF)
22. Skatteministerens svar af 21. marts 2006 på spørgsmål S 3222 af Morten Homann (SF)
23. Skatteministerens svar af 21. marts 2006 på spørgsmål S 3224 af Morten Homann (SF)
24. Finansministerens svar af 11. maj 2006 på spørgsmål S 4421 af Morten Østergaard (RV)
25. Skatteministerens svar af 25. april 2006 på spørgsmål S 4047 af Morten Homann (SF)
26. Finansministerens svar af 7. juni 2006 på spørgsmål S 5070 af Line Barfoed (EL)
27. Finansministerens svar af 1. juni 2006 på spørgsmål S 5074 af Line Barfoed (EL)
28. Finansministerens talepapir fra samrådet den 27. september 2006 om samrådsspørgsmål nr. B-J stillet af Udvalget for Videnskab og Teknologi til finansministeren den 6. september 2006.

Alm. del spørgsmål:

1. Skatteministerens svar af 17. januar 2006 på spørgsmål nr. 117 fra Skatteudvalget (SAU) (FT 05/06, SAU, alm. del).

2. Skatteministerens svar af 20. januar 2006 på spørgsmål nr. 118 fra Skatteudvalget (SAU) (FT 05/06, SAU, alm. del).
3. Skatteministerens svar af 17. oktober 2006 på spørgsmål nr. 442- 48 fra Skatteudvalget (SAU) (FT 05/06, SAU, 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 told- og skatteforvaltningen.	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 (20.900 kr. i 2006). 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 told- og skatteforvaltningen.	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. (4.700 kr. i 2006) 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 told- og skatteforvaltningen.	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 tegningsretter. Købe- og tegningsretter er uoverdra-	LL § 7 H.	Lov nr. 394 af 28. maj 2003.

	gelige. Individuel ordning. Arbejdsgiverselskabet har ikke fradragsret for værdien. Der skal indsendes oplysninger til told- og skatteforvaltningen.		
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 med værdi, 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 mv.), 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. Ingen indberetningspligt.	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. (5.100 i 2006). Ingen indberetningspligt.	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	LL § 16, stk. 4.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.

	markedsværdien. Indberetningspligt med værdi som A-indkomst.		
Bil, specialkøretøj	Privat kørsel i tilknytning til erhvervmæssig 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. Ingen indberetningspligt.	LL § 16, stk. 3, i kombination med administrativt fastsat værdiansættelse.	Se note.
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. Bestemmelsen omfatter endvidere færge-abonnement, der udelukkende anvendes i forbindelse med kørsel mellem hjem og arbejde, jf. SKM2006.369SR. 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. Ingen indberetningspligt.	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 lovgiv-	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.

ning.			
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 SKAT 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 SKAT (tidligere Ligningsrådet) fastsatte skematiske værdier – i disse situationer indberetning med værdiangivelse.	LL § 16, stk. 7 og stk. 8, i kombination med årlig skematisk værdifastsættelse af SKAT.	LL § 16, stk. 7 og stk. 8, indsat ved lov nr. 216 af 29. marts 1995. Praksis vedrørende SKAT's fastsættelse af skematiske værdier (som oprindeligt blev foretaget af Finansministeriet og senere af Ligningsrådet) 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 tillige 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 tillige med værdiangivelse.	LL § 16, stk. 5, 1. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993
Firmafest			
	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Gaver			
I form af naturalier i anledning af jul eller nytår.	Skattefrit hvis markedsværdien ikke overstiger 500 kr. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.

I anledning af ansattes jubilæum eller arbejdsophør eller arbejdsgiverens jubilæum.	De første 8.000 kr. er skattefri. Indberetningspligt med værdi.	LL § 7 U.	Lov nr. 955 af 20. december 1999. (Loven afløser tidligere gældende mere begunstigende regler).
Kost og logi			
Både kost og logi eller blot kost for visse erhvervsgrupper	Skatterådet fastsætter årligt skematiske værdier. Muligvis underkantsskøn. Indberetningspligt med værdi.	Praksis.	Har været gældende længe (før fastsat af Finansministeriet).
Kost på et midlertidigt arbejdssted.	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	LL § 16, stk. 11.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.
Kantinetilskud	Skattefrit, hvis tilskuddet ikke er betydeligt. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Kaffe/te uden for et egentligt hovedmåltid	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter). Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Frukt på arbejdspladsen, ikke-individualiserbar	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter). Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Cigaretter, ikke-individualiserbar	Skattefrit (velfærdsforanstaltning af bagatelagtig karakter). Ingen indberetningspligt.	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 med værdi.	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. Indberetningspligt med værdi.	LL § 16, stk. 6, 1. pkt.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.
Parkeringsplads			
	Skattefri, hvis stillet til rådighed af hensyn til arbejdet. Ingen indberetningspligt.	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. Ligningsrådet har i SKM2005.412LR fastslået, at en computer hvor der på	LL § 16, stk. 12.	Skattefriheden indført ved lov nr. 437 af 10. juni 1997. Værnsreglen indført ved lov nr. 1301 af 20. december 2000.

	<p>medfølgende fladskærme kunne afvikles TV-signal ikke kunne anses for basisudstyr omfattet af LL § 16, stk. 12. Skatterådet har i SKM.2006.272SR fastslået, at en PDA kan anses for en computer omfattet af LL § 16, stk. 12. 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.</p> <p>Pligt til indberetning med værdi om ordninger i strid med værnsreglen. F.s.v.a. reglerne om ligningsmæssigt fradrag pligt til indberetning af fradragsberettiget beløb.</p>		<p>Reglerne om ligningsmæssigt fradrag indført ved lov nr. 263 af 8. maj 2002.</p>
Personalekunstforening, arbejdsgiverens betaling hertil.			
	<p>Skattefrit Ingen indberetningspligt.</p>	<p>Praksis (bl.a. ØLD af 25.10.1991, 17., 373/1990).</p>	<p>Se note.</p>
Personalelån			
	<p>For personalelån, der ydes til ansatte i finanssektoren, er der kun skattepligt hvis lånet ydes til en lavere rente end svarende til arbejdsgiverens omkostninger i forbindelse med lånet, jf. LL § 16, stk. 3, 2. pkt. Der skal kun ske indberetning, hvis lånet ydes til en lavere rente end svarende til arbejdsgiverens omkostninger.</p> <p>For ansatte uden for finanssektoren er en rentefordel skattefri, hvis lånet som minimum forrentes med mindsterenten efter kursgevinstlovens § 38 eller hvis renten under mindsterenten svarer til markedsrenten. Indberetningspligt, hvis skattepligt.</p>	<p>For ansatte i finanssektoren følger skattebegunstigelsen af LL § 16, stk. 3, 2.pkt.</p> <p>I øvrigt praksis – se SKAT's (tidligere Ligningsrådets) årlige værdiansættelse af visse personalegoder, senest SKM2005.510SKAT.</p>	<p>Lov nr. 483 af 30. juni 1993.</p> <p>Skatteministeriets cirkulære nr. 22 af 9. december 1986.</p>
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. Ingen indberetningspligt.	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. Ingen indberetningspligt.	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 mv. 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. Ingen indberetningspligt.	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. Ingen indberetningspligt.	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. SKM2005.203LR. Ingen indberetningspligt.	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. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Vaccination i overvejende grad af hensyn til arbejdet.	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	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). Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Firmaidrætsarrangementer	Skattefrit. Det er ikke truffet	Praksis.	Se note.

	afgørelser, der udstikker, hvor langt skattefritagelsen rækker. Ingen indberetningspligt.		
Tele- og datakommunikation.			
Telefoni- og datakommunikation.	SKAT (tidligere Ligningsrådet) har i gennem en årrække fastsat et standardbeløb for den årlige værdi af arbejdstagerens private brug 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.	LL § 16, stk. 3, og praksis i form af SKAT's (tidligere Ligningsrådets) årlige værdiansættelse af værdien af privat telefoni- og datakommunikation.	Der har i praksis været opereret med SKAT's (tidligere 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 forudsat videreført uændret.
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk.	Skattefrit. Skattefriheden omfatter også telefoni gennem dataforbindelsen, der har adgang til arbejdsstedets netværk. Indberetningspligt med værdi, hvis dataforbindelsen ikke giver 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 mv., medlemmer af bestyrelser, udvalg og andre kollegiale organer, personer, der modtager uddannelsesydelser fra Akasse og fagforening mv. Tidligere, men nu afskedigede medarbejdere, er også omfattet af skattefrihedsbestemmelsen, når aftalen om ydelser til dækning af uddannelsesudgifter er indgået ved ophøret af ansættelsesforholdet. Skattefriheden omfatter skole- og deltagerbetaling, relevante bog- og materialeudgifter. Skattefriheden omfatter tillige godtgørelser efter satsene i LL §§ 9 A og 9 C til dækning af hhv. udgifter til kost, små-	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.

	fornødenheder og logi samt befordringsgodtgørelser. Ingen indberetningspligt. Der er dog indberetningspligt med værdi for udbetaling af godtgørelser til dækning af udgifter til logi mv. og befordringsgodtgørelse.		
Værktøj/værksted – adgang til benyttelse heraf.			
	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	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. (5.100 i 2006) (bagatelgrænsen)			
	Skattefrit, hvis grænsen ikke overskrides (5.100 kr. i 2006). Hvis grænsen overskrides, beskattes hele beløbet. Grundbeløbet omfatter alle goder omfattet af bestemmelsen fra alle arbejdsgivere. Ingen indberetningspligt.	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)	Skatteprocent (IV)	Skat som lønindkomst		Beskatning af naturaliegode			Virkning på skat og arbejdsmarkedsbidrag (X = VI - IX)	
							Samlet	Skat og arbejdsmarkedsbidrag heraf (VI = V*IV)	Skattemæssig værdiansættelse (VII)	Samlet beskatningsgrundlag (VIII = I * VII)	Skat og arbejdsmarkedsbidrag heraf (IX = VIII*IV)		Mio.kr.
	(1.000)	Kr.		Pct.	Pct.	Pct.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio.kr.	Mio.kr.	Mio.kr.	Mio.kr.	
Sundhedsforsikring	460	Eget skøn	1.600	Eget skøn	100	55	735	405	Skattefri			405	
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk*	75	Eget skøn/ Telestatisik 1. halvår 2006/ Telestyrelsen	6.000	Eget skøn/ bidrag fra branche	75	55	340	185	1.000 kr. (3.000 kr., modregnet 2.000 kr.)	75	40	145	
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	
Ny hjemme-pc-ordning	45	Oplysnings-seddel	710	Oplysnings-seddel/skøn	100	55	32	17	-32**			49	
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	125	Eget skøn/ Telestatisik 1. halvår 2005/ Telestyrelsen	6.000	Eget skøn	25	55	190	105	Skattefri			105	
Gratisregningsretter (LL § 7A, stk. 1, nr. 1)	1.000	Eget skøn	10.000	Eget skøn	100	55	10	6		0		6	
Gratisaktier (LL § 7A, stk. 1, nr. 2)	10.000	Eget skøn	16.250	Eget skøn	100	55	163	90		0		90	
Gratisobligationer (LL § 7A, stk. 1, nr. 3)	6.300	Eget skøn	8.000	Eget skøn	100	55	50	28		7		21	
Individuelle aktieordninger (LL § 7H)		Skønnet over virkningen på de offentlige finanser stammer fra ”Redegørelse til Folketinget om medarbejderaktieordninger for perioden den 20. januar 2005 – 21. januar 2006”											

Ann.: 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 75.000 personer.

** Lønmodtageren kan fradrage betaling til arbejdsgiveren, maksimalt 3.500 kr. årligt, i den skattepligtige indkomst.

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*0,28)	Nettovirkning vedr. moms (VI=IV-V)
	Mio. kr.	Pct.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio.kr	Mio.kr.
Sundhedsforsikring	735					
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk	340	50	170	35	10	25
Fri telefon i øvrigt	380	50	190	40	10	30
Hjemme-PC	195	75	145	30	10	20
Ny hjemme-pc-ordning	32	50	16	3	1	2
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	190	75	140	28	8	20