

STATUSRAPPORT

TIL

FOLKETINGET

OM

PERSONALEGODER/NATURALIEYDELSER

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, december 2005 og december 2006 er alle oversendt til Folketingets Skatteudvalg og er tilgængelige på Folketingets hjemmeside: www.Folketinget.dk under Arkiv, det relevante folketingsår, Udvalgsdokumenter, SAU, Dokumenter vedr. alm.del, Bilag:

FT 2003/2004, bilag 39.

FT 2004/2005, bilag 69.

FT 2005/2006, bilag 65.

FT 2006/2007, bilag 58.

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.

¹ Optrækningen 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.

Det er væsentligt at være opmærksom på, at hvis arbejdsgiveren yder arbejdstageren et naturalie gode, der ikke på mindst én af de ovenfor nævnte måder behandles skattemæssigt anderledes end kontantløn, er der ingen skattemæssig besparelse - hverken for arbejdsgiver eller arbejdstager - og derfor heller ikke noget provenutab for det offentlige ved, at et vederlag udmøntes som et naturalie vederlag frem for som et kontant vederlag.

Af de ovenfor nævnte fire faktorer, der kan medføre en økonomisk forskel mellem naturalie vederlag og kontant vederlag, 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 naturalie vederlag sammenlignet med kontant vederlag.

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

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

Den eksisterende skattemæssige begunstigelse af nogle naturalie ydelser er indført via praksis eller 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 produktionstabet, 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 naturalie goder 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 2007.

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 2006 til 30. november 2007.

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 for lønmodtagere³ 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

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

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 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 vederlags sammensætning 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 interesseret 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 skattebegunstiget pensionsopsparring.

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

Siden rapporten fra 2006, 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 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 opretholdes. Skatteministeriet har således taget bekræftende til genmæle i nogle sager, hvor en ændret vederlagsaftale indebar, at arbejdstageren fremtidigt fik en lavere kontantløn og en firmabil stillet til rådighed, men hvor pensionen efter aftalen fremtidigt blev beregnet af kontantløn samt værdi af firmabil. Pensionsopsparingen for arbejdstageren blev således fremtidigt den samme som før⁶.

⁴ Det er efter afgørelser fra Ligningsrådet ikke en hindring, at den aftalte kontantlønsreduktion også fremgår af lønsedlerne, jf. SKM2005.104LR, SKM2005.105LR, SKM 2006.184SR og SKM2007.71SR. Det vil ikke være nok, 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., jf. SKM 2007.71SR. 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 arbejdstagerens arbejdsmarkedspensioner, og arbejdstageren ville kunne have indgået en

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 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, forsikringselskab etc.¹⁰

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.

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). Se også SKM2007.674SR. I denne afgørelse anerkendte Skatterådet en aftale om kontantlønsnedgang, hvor kontantlønsnedgangen var et konstant fastsat beløb uafhængigt af medarbejderens faktiske forbrug af godet (massage). 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 SKM 2005.417LR tages afstand fra afgørelsen (SKM 2005.242LSR). Den daværende Told- og Skattestyrelse bemærker, at resultatet er korrekt, da medarbejderen ikke var skattepligtig til Danmark på det tidspunkt, hvor han erhvervede ret til refusionen fra sin nye arbejdsgiver. Styrelsen er dog uenig i begrundelsen, da udgiften ikke kan være omfattet af ligningslovens § 31, jf. også SKM 2007.264SR. 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 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 vederlagssammensætning i et bestående ansættelsesforhold.

II.2.2.3. Kredsen af skattebegunstigede personalegoder/naturalieydelse

Som i statusrapporten fra 2004, 2005 og 2006 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 vederlagssammensætning, hvis de grundlæggende betingelser for en skattemæssig anerkendelse af den ændrede vederlagsaftale var opfyldt. Det drejer sig bl.a. om skattebegunstigede goder som arbejdsgiverbetalt befording 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

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. SKM2006.441SR må allerede af de forannævnte grunde anses for at være af tvivlsom rigtighed. Se også SKM 2007.264 SR, hvor Skatterådet ikke anerkendte en aftale om kontantlønsnedgang vedr. en LL.M. uddannelse, bla. fordi arbejdsgiveren ikke stillede godet til rådighed for den ansatte.

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 beskyttelseshensyn 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.

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 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 ydelsen, 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 2006 hverken via lovgivning eller praksis sket nogen udvidelse af kredsen af skattebegunstigede naturalieydelser.

Som også anført i statusrapporterne fra 2004, 2005 og 2006 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.

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.

Der findes en række 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.

Forsikring og Pension har i 2007 genoptaget offentliggørelsen af oplysninger om antallet af sundhedsforsikringer og de samlede præmieindtægter frem til udgangen af 2006. Det er i denne rapport valgt at anvende disse tal som udgangspunkt for skønnene vedrørende sundhedsforsikringer. Skønnet for udbredelsen i den aktuelle rapport er altså udbredelsen ultimo 2006 som offentliggjort af Forsikring og Pension i september 2007. For at give et korrekt billede af udviklingen er anvendt Forsikring og Pensions tal for udbredelsen ultimo 2005 i stedet for det skøn, der blev anvendt i 2006-rapporten. Dette betyder, at skønnet for udbredelsen af arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer i 2006-rapporten på 460.000 nedjusteres til ca. 425.000 personer. Der tages også udgangspunkt i Forsikring og Pensions oplysninger om samlede præmieindtægter i stedet for egne skøn for den gennemsnitlige præmie til sundhedsforsikringer, hvilket betyder, at værdien af sundhedsforsikringer af denne grund er opjusteret i denne rapport.

Datakilderne til denne statusrapport svarer herudover til de anvendte ved udarbejdelsen af Statusrapporten i 2006, 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 december 2006 blev udbredelsen medio 2006 beskrevet. Hertil anvendtes de senest tilgængelige oplysninger fra oplysningssedlen for indkomståret 2005, mens oplysningerne fra andre kilder var ført ajour.

I denne rapport belyses udbredelsen medio 2007, og primær kilde er den seneste optælling af oplysningssedlerne for indkomståret 2006. Oplysningerne fra de andre kilder er i videst muligt omfang ført ajour.

Udbredelsen af personalegoder skønnes at være steget siden 2006. Udbredelsen af sundhedsforsikringer er eksempelvis steget med ca. 29 pct. i forhold til året før.

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

Der er ingen tegn på, at markedet for eksempelvis sundhedsforsikringer er mættet endnu, og arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser må antages fortsat at være interessante. Samtidigt vokser anvendelsen af den ny hjemmepc-ordning fortsat.

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 selv sagt 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. 2007.

Gode:	Aktuel udbredelse			Rapporten fra 2006	
	Antal personer	Gns. Beløb Kr.	Samlet beløb Mio.kr.	Antal Personer	Samlet beløb Mio.kr.
	Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2006:			Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2005:	
Fri bil	86.486	50.415	4.360	84.394	4.359
Fri kost og logi (landbrugsmedhjælpere mv.)	15.639	4.705	74	16.338	73
Fri helårsbolig	4.990	24.085	120	5.084	119
Fri sommerbolig	11.745	2.550	30	11.545	25
Fri lystbåd	11	9.735	0	14	0
Fri tv-licens	1.755	2.305	4	1.763	4
Fri telefon	180.590	2.470	446	173.047	422
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemmepc-ordning (fradrag, max. 3.500 kr.)	49.361	2.480	122	45.036	96
Købe- og tegningsretter til aktier LL § 28	4.231	158.089	669	4.074	388
Medarbejderaktier LL § 7 H	3.325	-	-	1.023	-
Felter hvor beløb ikke indberettes:					
Personalelån	1.963	-	-	1.720	-
Fri sommerbolig i udlandet	1.249	-	-	1.149	-
Frikort til offentlig befording	23.848	-	-	26.250	-
Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:					
Sundhedsforsikring (skattefri)	550.800	2.125	1.170	426.000 ¹⁾	915 ¹⁾
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	80.000	6.000	480	75.000	450
PC-hjemmearbejdsplads (hjemme-pc) (skattefri)	240.000	3.500	840	220.000	805
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	140.000	6.000	840	125.000	750
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	6.550	9.000	59	19.650 ²⁾	110 ²⁾

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.

1) Tal fra Forsikring og Pension fra september 2007.

2) Nye skøn på baggrund af seneste optælling vedr. 2006 fra SKAT.

Antallet af personer med fri bil er stort set uændret fra 2005 til 2006. Den beløbsmæssigt største post på oplysningssedlen er stadig fri bil, hvor den gennemsnitlige skattemæssige værdi udgør ca. 50.415 kr. for ca. 86.000 personer – i alt ca. 4,4 mia. kr. Fri telefon er mest udbredt med ca. 180.000 modtagere med en gennemsnitlig værdi på ca. 2.470 kr., og samlet ca. 445 mio. kr. i skattemæssig værdi. Det bemærkes, at beløbene ikke er et udtryk for skatteudgifterne forbundet med goderne – disse fremgår af tabel 3 nedenfor.

Antallet af personer med fri telefon er steget med ca. 7.000 personer fra 2005 til 2006. Samtidigt har der fra 2006 til 2007 været en vækst i antallet af arbejdsgiverbetalte ADSL-forbindelser på ca. 20.000.

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 skattefrie 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 skattefrie datakommunikationslinjer med adgang til arbejdsstedets netværk, da der 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 skattefrie forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk er 140.000.

Udbredelsen af sundhedsforsikringer skønnes at være steget med ca. 125.000 personer til ca. 550.000 modtagere. Det svarer til en stigning på ca. 29 pct. i forhold til året før. Stigningen fra ultimo 2004 til ultimo 2005 var ifølge de nye tal fra Forsikring og Pension til sammenligning på ca. 55 pct. Oplysninger fra de største udbydere af sundhedsforsikringer tyder på en fortsat høj vækst i udbredelsen af personalegoder i løbet af 2007.

For hjemme-pc'er er forudsat en vækst på 5 pct. til ca. 240.000 modtagere, mens ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk er skønnet til 80.000 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 2006 om ca. 4.200 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 2006 indberettet, at 3.325 personer har fået tildelt aktier mv. efter denne bestemmelse. Der er afgivet redegørelse til Folketinget om udnyttelsen af ordningen i 2006. Heraf fremgår det, at der er indgået aftaler om benyttelse af ordningen til en samlet værdi på 215 mio. kr.

Det er fortsat 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 21.500 kr. (2007), afgiften på 45 pct. på obligationer over 4.900 kr. (2007), 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 nævnt i 2006-rapporten 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 2006-rapporten er fastholdt.

Det formodes, at langt hovedparten anvender ordningen i § 7 A, stk. 1, nr. 2, med ”gratisaktier”. Det er derfor rent skønsmæssigt anslået, at ordningen med tegningsretter anvendes af en tiendedel af de personer, der anvender ”gratisaktie”-ordningen. Det gennemsnitlige beløb på 10.000 kr. er skønsmæssigt 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 4.900 kr. (2007).

I rapporten fra 2006 skønnedes, at i alt 6.300 lønmodtagere fik tildelt medarbejderobligationer til en gennemsnitlig værdi af 8.000 kr. i 2006. Ifølge den seneste opgørelse fra SKAT var der i 2006 rent faktisk 15.452 ansatte, der fik tildelt medarbejderobligationer med en gennemsnitlig tildeling på ca. 5.900 kr. Det svarer til en ca. 3-dobling af de seneste par års tildelinger. Hertil kommer 4.000 personer, som antages at modtage medarbejderobligationer med en værdi lige under den skattefrie grænse.

Det er endnu uvist, om der er tale om en generel stigning i anvendelsen i forhold til tidligere års anvendelse. Den foreløbige opgørelse af anvendelsen i 2007 viser, at ca. 1.550 personer har fået tildelt gennemsnitligt 16.900 kr. mod 4.200 personer med en gennemsnitlig tildeling på 8.200 kr. på tilsvarende tidspunkt i 2006. Niveaueet fra de tidligere rapporter er således i udgangspunktet fastholdt, idet det ikke på nuværende tidspunkt vides, om der vil blive indberettet i et ekstraordinært omfang i slutningen af 2007. Der har dog på det seneste været historier fremme i medierne om stigende anvendelse – bl.a. til COOP-ansatte – hvilket kunne pege i retning af et generelt større omfang. På den baggrund forudsættes det, at antallet af personer, som modtager medarbejderobligationer lige under den afgiftsfrie grænse på 4.900 kr. i 2007, er blevet fordoblet i forhold til tidligere. På denne baggrund skønnes der i 2007 i alt at være ca. 6.500 personer med en samlet tildeling af obligationer på ca. 60 mio. kr.

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 begunstigelser 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 2005. Ca. 218.000 personer modtog i 2005 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, 2005.

Personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag	Mænd					Kvinder					I alt						
	Alle erhvervsaktive		Heraf med Personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med Personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*				
	antal personer		Gns. værdi af personalegoder	antal personer		antal personer		Gns. værdi af personalegoder	antal personer		antal personer		Gns. værdi af personalegoder	I pct. af indkomst			
Kr.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	I pct. af indkomst
Under 100.000	79	6	16715	3	2	60	5	9.140	1	2	139	5	14.405	4	2	41 ¹⁾	
100.001-200.000	220	15	9830	5	3	341	27	3.330	4	7	562	21	6.970	9	4	4	
200.001-300.000	452	32	11415	19	12	558	43	4.855	14	27	1.009	37	8.585	33	15	3	
300.001-400.000	397	28	15460	41	25	242	19	9.570	16	30	639	24	13.790	57	26	4	
400.001-500.000	146	10	22520	35	22	54	4	13.390	9	16	200	7	20.695	44	20	5	
500.001-750.000	103	7	32950	42	26	25	2	22.290	8	14	128	5	31.290	50	23	5	
over 750.000	35	2	54310	19	12	5	0	48.785	2	4	39	1	53.810	21	10	5	
i alt	1.432	100	25425	164	100	1.285	100	11.700	54	100	2.716	100	22.020	218	100	5	

Anm.: Lovmodelberegninger på basis af en stikprøve på ca. 3,3 pct. af befolkningen i 2005.

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 lav på grund af personer med negativ personlig indkomst i intervallet.

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. 75 pct. af de i alt ca. 218.000 personer med de omhandlede personalegoder er mænd.

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

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

Det må antages, at visse af de personalegoder, 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	Kr.	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 altså ikke sammenfald mellem personalegoderne i tabel 1 og tabel 3. Der er ikke inddraget eventuelle afledte effekter.

I tabel 3 er tillige vist skønnet over den samlede skatteudgift, som det fremgik af 2006-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.

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

Der er i skønnene alene inddraget konsekvenserne for indkomstskatter, arbejdsmarkedsbidrag og moms, mens der er set bort fra afledte 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 2006.

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

Gode	Virkning på de offentlige finanser			
	Statusrapporten 2007			2006-rapporten
	Skat og AM-bidrag	Moms	I alt	I alt
	Mio. kr.			
Sundhedsforsikring (skattefri)	645	-	645	405 ²⁾
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	155	25	180	170
ADSL-forbindelser med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	115	25	140	125
Fri telefon i øvrigt	105	30	135	130
Hjemme-PC (skattefri)	115	25	140	125
Ny hjemme-pc-ordning	65	0	65	50
Andet (fri avis, gratis forplejning mv.) ¹⁾	200	25	225	220
I alt	1.400	130	1.530	1.225
Aktieordninger/medarbejderobligationer mv. i alt	143	0	143	128 ³⁾
I alt inkl. aktieordninger/medarbejderobligationer mv.	1.543	130	1.673	1.353

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

- 1) Andet dækker over et skøn for de forskellige personalegoder, der hver især har begrænset udbredelse, men samlet set skønnes at udgøre et væsentligt beløb. Det drejer sig eksempelvis om naturaliegoder under bagatelgrænsen, hvorefter goder som arbejdsgiveren i overvejende grad har stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde, f.eks. fri avis, gratis mad og drikkevarer i forbindelse med overarbejde og beklædning ønsket af arbejdsgiveren, kun beskattes, hvis den samlede værdi overstiger en satsreguleret (bagatel)grænse på 5.200 kr. (2007).
- 2) Anvendes de nye tal fra Forsikring og Pension for ultimo 2005 ville virkningen i 2006 have udgjort 505 mio. kr.
- 3) De seneste tal for 2006 vedr. medarbejderobligationer tyder på en virkning på 52 mio. kr., jf. ovenfor. I 2006-rapporten skønnedes en virkning på ca. 21 mio. kr., altså ca. 31 mio. kr. lavere end de faktiske tal.

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. 1.675 mio. kr.

Det kan således med væsentlig usikkerhed konstateres, at for den kreds af personalegoder, der indgik i beregningerne i 2006-rapporten, er skatteudgiften vokset med ca. 320 mio. kr. Heraf vedrører ca. 240 mio. kr. sundhedsforsikringer. En del af denne stigning skal henføres til ændrede

skøn på baggrund af nye oplysninger om udbredelsen af sundhedsforsikringen og størrelsen af præmierne fra Forsikring og Pension for både ultimo 2005 og ultimo 2006. Disse tal viser, at skatteudgiften ved sundhedsforsikringer var undervurderet i 2006-rapporten. Hvis stigningen i skatteudgift måles i forhold til de opjusterede tal for 2006, er den kun vokset ca. 140 mio. kr. Dette beløb er et bedre udtryk for den egentlige stigning i skatteudgiften vedr. sundhedsforsikringer. Alt i alt skønnes den reelle vækst i skatteudgifterne for personalegoderne derfor at være 220 mio. kr.

IV. KONKLUSION

Det skønnes, at skatteudgiften forbundet med de personalegoder, der indgik i beregningerne i 2006-rapporten, er vokset med ca. 320 mio. kr. – fra ca. 1,35 mia. kr. til ca. 1,675 mia. kr. Denne vækst skal i første række tilskrives en øget udbredelse af sundhedsforsikringer.

Skatteudgiften vedrørende sundhedsforsikringer er steget med ca. 240 mio. kr. i forhold til 2006-rapporten. Den reelle stigning er dog kun på ca. 140 mio. kr. på grund af ændrede skøn på grund af nye oplysninger jf. ovenfor. Alt i alt skønnes den reelle vækst i skatteudgifterne for personalegoderne derfor at være 220 mio. kr.

Skønnet over skatteudgiften i forbindelse med medarbejderaktier og – obligationer mv. er steget ca. 15 mio. kr. i forhold til året før. Det skyldes bl.a. en større udbredelse af medarbejderobligationer. Der er ikke fremkommet nye datakilder til underbygning af skøn vedrørende medarbejderaktieordningerne, hvorfor skønnet over skatteudgiften vedrørende gratisaktier er videreført uændret i forhold til 2006-rapporten. Skønnet over medarbejderobligationer er opdateret.

Der søges kontinuerligt efter yderligere kilder til belysning af udbredelsen af personalegoder. Der findes en række 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.

SKAT har 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 udover oplysningerne fra Forsikring og Pension om sundhedsforsikringer til de anvendte ved udarbejdelsen af Statusrapporten i 2006, nemlig oplysningssedlen fra skattestatistikken og oplysninger fra udbyderne af personalegoderne suppleret med egne skøn.

Indkomstfordelingen for modtagere af personalegoder kan alene opgøres for personer med personalegoder, der fremgår af oplysningssedlen. Det drejer sig i første række om fri bil og telefon 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. 218.000 personer, der har nogle af de personalegoder, der fremgår af oplysningssedlen – og som der altså ikke er væsentlige skattefordele ved – er ca. 75 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 de tidligere statusrapporter 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 løn aftale med en ny arbejdsgiver, indgåelse af en aftale om fremadrettede vederlagsstigninger med en ”gammel” arbejdsgiver, eller der er tale om en fremadrettet ændring af vederlagssammensætningen i forhold til en eksisterende vederlagsaftale med en ”gammel” arbejdsgiver.

Siden rapporten fra 2006, 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

¹⁶ Det er efter afgørelser fra Ligningsrådet ikke en hindring, at den aftalte kontantlønsreduktion også fremgår af lønsedlerne, jf. SKM2005.104LR, SKM2005.105LR, SKM 2006.184SR og SKM2007.71SR. Det vil ikke være nok, 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., jf. SKM 2007.71SR. 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

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 opretholdes. Skatteministeriet har således taget bekræftende til genmæle i nogle sager, hvor en ændret vederlagsaftale indebar, at arbejdstageren fremtidigt fik en lavere kontantløn og en firmabil stillet til rådighed, men hvor pensionen efter aftalen fremtidigt blev beregnet af kontantløn samt værdi af firmabil. Pensionsopsparringen for arbejdstageren blev således fremtidigt den samme som før¹⁸.

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

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.

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 vederlagssammensætning med henvisning til, at den månedlige kontantløn efter aftalen ville afhænge af arbejdstagerens

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

Der er siden statusrapporten fra 2006 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.

løbende forbrug af godet (massage og zoneterapi). Se også SKM2007.674SR. I denne afgørelse anerkendte Skatterådet en aftale om kontantlønsnedgang, hvor kontantlønsnedgangen var et konstant fastsat beløb uafhængigt af medarbejderens faktiske forbrug af godet (massage). 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.

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

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

- Afvejningen af interessen for naturaliegoder generelt frem for kontantløn, fritid og skattebegunstigede pensionsordninger.
- Interessen i det specifikke personalegode, herunder at godet i et eller andet omfang skal opfylde et privatforbrugsformål, som den enkelte lønmodtager har interesse i.
- Hvor stor er skattebegunstigelsen. De helt skattefrie goder er mere økonomisk attraktive end de goder, som i mindre omfang er skattebegunstigede.
- Måtningspunktet for personalegodet. Attraktionen ved en sundhedsforsikring skal f.eks. afvejes i forhold til de muligheder, der eksisterer i det offentlige sundhedssystem. Hvis den ene ægtefælle/sambo i en husstand allerede har en computer og en bredbåndsforbindelse stillet til rådighed i forbindelse med ansættelsesforholdet, vil det typisk være mindre interessant for den anden ægtefælle/sambo at få en computer og en bredbåndsforbindelse stillet til rådighed i forbindelse med sit ansættelsesforhold. Tilsvarende gælder en avis, en bil etc.
- Bindingsperioden og dermed likviditetsbelastningen i forbindelse med medarbejderaktier og -obligationer 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 overenskomstområder (finansområdet og slagteriområdet) indgået aftaler, som gør det muligt at aftale lønpakker. Hvis muligheden for lønpakker bliver et tema i mange af overenskomsterne på arbejdsmarkedet, vil udbredelsen af personalegoder selvsagt kunne vokse betydeligt, jf. også rapporten fra 2003.

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 2007 om skattebegunstigede personalegoder, herunder spørgsmålet om ændrede vederlagsaftaler med en større andel af skattebegunstigede personalegoder og en lavere andel af kontantløn.

1.

§ 20 spørgsmål:

1. Skatteministerens svar af 4. december 2006 på spørgsmål S 1006 af Morten Homann (SF)
2. Skatteministerens mundtlige svar af 29. november 2006 på spørgsmål S 1009 af John Dyrby Paulsen (S)
3. Skatteministerens svar af 20. februar 2007 på spørgsmål S 2788 af Louise Frevert (DF)
4. Skatteministerens svar af 20. februar 2007 på spørgsmål S 2803 af Poul Erik Christensen (RV)
5. Skatteministerens svar af 3. maj 2007 på spørgsmål S 4400 af Pernille Vigsø Bagge (SF)
6. Skatteministerens svar af 3. maj 2007 på spørgsmål S 4402 af Pernille Vigsø Bagge (SF)
7. Skatteministerens mundtlige svar af 9. maj 2007 på spørgsmål S 4411 af John Dyrby Paulsen (S)
8. Skatteministerens mundtlige svar af 9. maj 2007 på spørgsmål S 4412 af John Dyrby Paulsen (S)

Alm. del spørgsmål:

1. Skatteministerens svar af 20. august 2007 på spørgsmål nr. 318 fra Skatteudvalget (SAU), alm. del.
2. Finansministerens svar af 27. september 2007 på spørgsmål nr. 92 fra Finansudvalget (FIU), alm. del.
3. Finansministerens svar af 27. september 2007 på spørgsmål nr. 93 fra Finansudvalget (FIU), alm. del.
4. Finansministerens svar af 27. september 2007 på spørgsmål nr. 94 fra Finansudvalget (FIU), alm. del.
5. Finansministerens svar af 27. september 2007 på spørgsmål nr. 95 fra Finansudvalget (FIU), alm. del.
6. Finansministerens svar af 27. september 2007 på spørgsmål nr. 96 fra Finansudvalget (FIU), alm. del.
7. Skatteministerens svar af 3. oktober 2007 på spørgsmål nr. 389 og 390 fra Skatteudvalget (SAU), alm. del.
8. Skatteministerens svar af 5. oktober 2007 på spørgsmål nr. 360 fra Skatteudvalget (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 – dog evt. begrænsning efter almene kriterier. 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 – dog evt. begrænsning efter almene kriterier. Den del af aktiernes værdi, der overstiger den skattefri 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 – dog evt. begrænsning efter almene kriterier. 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	Værdien af købe- og tegningsretten skattefritaget. Et favørkurselement på aktierne beskattes ved	LL § 7 H.	Lov nr. 394 af 28. maj 2003.

(individuel ordning)	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 uoverdragelige. 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 retserhvervelsestidspunktet 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	1. Praksis. 2. LL § 16, stk. 3, 3. pkt.	1. Se note. 2. Lov nr. 437 af 10. juni

	privatadressen, men ydet af hensyn til arbejdet og værdien under grundbeløbet på 3.000 kr. (5.100 i 2006). Ingen indberetningspligt.		1997.
Befordring			
Bil, egnet til privat benyttelse	Skematisk værdiansættelse af rådigheden, der tilstræber at ramme markedsværdien. Den skematiske beregning kan dog både medføre, at den skattemæssige værdi bliver højere eller lavere end markedsværdien. Indberetningspligt med værdi som A-indkomst.	LL § 16, stk. 4.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993.
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 befordring med offentlige el. private transportmidler	Beskatningen består i eliminering af det ligningsmæssige befodringsfradrag for kørsel mellem hjem og arbejdsplads efter LL § 9 C. Yderligere beskatning kun hvis f.eks. et frikort til HT/DSB benyttes i væsentligt omfang til anden privat befordring. Privat brug dog omfattet af bagatelgrænsen i LL § 16, stk. 3, 3. pkt. Gælder også flybilletter, jf. TfS 1993.55 LR. 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	LL § 9 C, stk. 7.	Lov nr. 482 af 30. juni 1993.

	endvidere færgesabonnement, der udelukkende anvendes i forbindelse med kørsel mellem hjem og arbejde, jf. SKM2006.369SR. Indberetningspligt om frikort til offentlig befordring.		
(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 lovgivning.	Skattefrit. Ingen indberetningspligt.	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.
Bolig			
Helårsbolig, direktører og andre ansatte med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform	Særlig kombination af skematisk værdiansættelse med tillæg af bestemte beløb vedrørende ejendommen. Denne regel medfører, at den skattemæssige værdi typisk som minimum vil svare til markedsværdien. Indberetningspligt.	LL § 16, stk. 9.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.
Helårsbolig, andre ansatte	De af 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	LL § 16, stk. 5, 2. – 7. pkt.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.

	skattemæssige værdi som minimum svarer til markedsværdien. Indberetningspligt og hvis sommerboligen ligger i Danmark tillige med værdiangivelse.		
Sommerbolig, andre ansatte.	Skematisk fastsættelse til ½ pct. pr. uge af ejendomsværdien 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 skattefrie. 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	LL § 16, 6, 2.- 7. pkt.	Lov nr. 459 af 31. maj 2000.

	medføre, at den skattemæssige værdi som minimum svarer til markedsværdien. Indberetningspligt med værdi.		
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 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. 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.	LL § 16, stk. 12.	Skattefriheden indført ved lov nr. 437 af 10. juni 1997. Værnsreglen indført ved lov nr. 1301 af 20. december 2000. Reglerne om ligningsmæssigt fradrag indført ved lov nr. 263 af 8. maj 2002.
Personalekunstforening, arbejdsgiverens betaling hertil.			

	Skattefrit Ingen indberetningspligt.	Praksis (bl.a. ØLD af 25.10.1991, 17., 373/1990).	Se note.
Personalelån			
	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. 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.	For ansatte i finanssektoren følger skattebegunstigelsen af LL § 16, stk. 3, 2.pkt. I øvrigt praksis – se SKAT's (tidligere Ligningsrådets) årlige værdiansættelse af visse personalegoder, senest SKM2005.510SKAT.	Lov nr. 483 af 30. juni 1993. Skatteministeriets cirkulære nr. 22 af 9. december 1986.
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 lægehenviisning 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 skattefri 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/grundbeløb sgrænsen).	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 afgørelser, der udstikker, hvor langt skattefritagelsen rækker. Ingen indberetningspligt.	Praksis.	Se note.
Tele- og datakommunikation.			
Telefoni- og datakommunikation.	SKAT (tidligere Ligningsrådet) har igennem 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.	LL § 16, stk. 13.	Lov nr. 263 af 8. maj 2002.

	<p>Skatterådet har i SKM2007.222.SR fastslået, at forbindelsen via mobiltelefonnettet til en PDA, der alene gav adgang til mail- og kalenderfunktioner i Outlook, ikke er omfattet af LL § 16, stk. 13.</p> <p>Indberetningspligt med værdi, hvis dataforbindelsen ikke giver adgang til arbejdsstedets netværk.</p>		
Uddannelse og kurser.			
	<p>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 satserne i LL §§ 9 A og 9 C til dækning af hhv. udgifter til kost, småfornødenheder 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.</p>	LL § 31.	Lov nr. 955 af 20. december 1999.
Værktøj/værksted – adgang til benyttelse heraf.			
	<p>Skattefrit. Ingen indberetningspligt.</p>	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.

Table 1. Virkning på indkomstskat og arbejdsmarkedsbidrag.

Gode	Antal (I)	Kilde	Årlig gennemsnitlig markedsværdi (II)	Kilde	Andel privat anvendelse (III)	Skatte- Procent (IV)	Skat som lønindkomst		Beskatning af naturale gode			Virkning på skat og arbejdsmarkedsbidrag Mio.kr.
							Samlet Skatte- pengeløn (V = I * II * III)	Skat og arbejdsmarkedsbidrag heraf (VI = V * IV)	Skattemæssig værdiansættelse (VII)	Samlet beskatnings- grundlag (VIII = I * VII)	Skat og arbejdsmarkedsbidrag heraf (IX = VIII * IV)	
	(1.000)	Kr.	Pct.	Pct.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio. kr.	Mio. kr.
Sundhedsforsikring	551	Forsikring og Pension	2.125	Forsikring og Pension	100	55	1.170	645	Skattefri			645
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk*	80	Eget skøn/ Telestatiske 1. halvår 2007	6.000	Eget skøn/ bidrag fra branche	75	55	360	200	1.000 kr. (3.000 kr., modregnet 2.000 kr.)	80	45	155
Fri telefon i øvrigt*												
Hjemme-PC	100	Oplysnings- seddel	5.535	Danmarks Statistik	75	55	415	230	2.000 kr. (3.000 kr., modregnet 1.000 kr.)	200	110	120
Ny hjemme-pc- ordning	240	Eget skøn	3.500	Eget skøn	25	55	210	115		Skattefri		115
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	50	Oplysnings- seddel	825	Oplysnings- seddel/skøn	100	55	41	23		-40**		63
Gratisregningsretter (LL § 7A, stk. 1, nr. 1)	140	Eget skøn/ Telestatiske 1. halvår 2007/	6.000	Eget skøn	25	55	210	115		Skattefri		115
Gratisaktier (LL § 7A, stk. 1, nr. 2)	1.000	Eget skøn	10.000	Eget skøn	100	55	10	6		0		6
Gratisobligationer (LL § 7A, stk. 1, nr. 3)	10.000	Eget skøn	16.250	Eget skøn	100	55	163	90		0		90
Individuelle aktieordninger (LL § 7H)	6.550	Eget skøn	9.000	Eget skøn	100	55	59	32		8		24
Skønnet over virkningen på de offentlige finanser stammer fra "Redegørelse til Folketinget om medarbejderaktieordninger for perioden den 21. januar 2006 – 20. januar 2007".												

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

* Personer med ADSL-forbindelse uden adgang til arbejdsstedets netværk forudsættes ikke at have fri telefon i forvejen. Antallet af personer med fri telefon i øvrigt er derfor nedjusteret med 80.000 personer.

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

Tabel 2. Virkning på moms.

	Privat del af naturaliegode	Andel hvor moms kan afløftes	Samlet beløb til momsfradrag	Moms heraf	Tabt selskabsskatteprovenu vedr. momsfradrag	Nettovirkning vedr. moms
Code	(I) Mio. kr.	(II) Pct.	(III= I * II) Mio. kr.	(IV=III*(0,25/1,25)) Mio. kr.	(V=IV*0,28) Mio.kr.	(VI=IV-V) Mio.kr.
Sundhedsforsikring	1.170					
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk	360	50	180	35	10	25
Fri telefon i øvrigt	420	50	210	40	10	30
Hjemme-PC	215	75	160	33	8	25
Ny hjemme-pc-ordning	41	50	20	4	1	3
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	210	75	160	32	7	25