

Skattedirektoratet
Postboks 9200 Grønland
0134 OSLO

Oslo, 21. mars 2017
Ref: 88117/1

Ansvarlig advokat: Hanne Fritzsønn

HØRINGSUTTALELSE FORSLAG TIL ENDRINGER I REGELVERKET FOR VISSE NATURALYTELSER.

Det vises til Skattedirektoratets høringsbrev av 21. desember 2016 vedrørende forslag om endringer i regelverket for visse naturalytelser.

BDO Advokater AS har gjennomgått direktoratets vurderinger og begrunnelser for endringsforslagene som er fremsatt i høringsnotatet og ønsker å knytte kommentarer til to av forslagene.

Dette gjelder

1. Høringsnotatets punkt 4 – Forslag om å samle arbeidsgiveransvaret for naturalytelser mottatt i arbeidsforhold, og
2. Høringsnotatets punkt 5 - Forslag om ny modell for skattefritak for personalrabatter.

Ad 1.

I høringsnotatet foreslås det å samle ansvaret for rapportering, verdsettelse, forskuddstrekk og innbetaling av arbeidsgiveravgift, hos arbeidsgiver uansett hvem som har ytt naturalytelsen til den ansatte.

I de tilfeller ytelsen består av en vare, typisk en omsetningsgjenstand, vil det neppe by på store utfordringer å fastsette verdien av fordelene som skal innberettes av arbeidsgiver på den enkelte ansatte som har mottatt ytelsen, etter de foreslåtte reglene. Tilsvarende antas det praktikabelt for arbeidsgiver å be ansatte om løpende å rapportere mottak av slike ytelser.

Erfaringsmessig vil imidlertid en langt større andel av slike ytelser være sammensatte ytelser, eksempelvis en reise til et arrangement hvor det er snakk om dekning av transport, overnatting, billetter til arrangement, kost, osv. I dette kan det også ligge innslag av faglig innhold, for den enkelte, som deltakelse på kurs/seminar eller ved at personen selv holder dette. Slike forhold kan begrunne skattefrihet for deler av reisen.

Forslaget legger opp til at ansvaret for innrapportering utelukkende skal ligge på arbeidsgiver, som, presumtivt i samarbeid med arbeidstaker skal fastsette verdien av den økonomiske fordelene som skal innberettes på den enkelte ansatte.

Etter vår oppfatning vil dette medføre store administrative utfordringer og ekstra kostnader for arbeidsgiver. Vi stiller spørsmål ved om direktoratet har vurdert om den byrde som her pålegges en arbeidsgiver står i forhold til omfanget av denne type naturalytelser. Det er lite sannsynlig at arbeidsgiver enkelt vil kunne få tilgang til detaljerte opplysninger fra arrangøren om de totale kostnadene til hvert enkelt arrangement. Arbeidsgiver vil under normale omstendigheter ikke ha krav på innsyn i kostnadene knyttet til slike arrangement. Der dette ikke lar seg gjøre vil det være en bortimot umulig oppgave å selv beregne korrekt verdi på hele ytelsen en ansatt har mottatt, bortsett da fra konkrete kostnader som pris på billetter til transport og overnatting. Dette blir en skjønnsmessig vurdering som vil påføre arbeidsgiver betydelige administrative kostnader samt at det pålegger arbeidsgiveren en skjønnsmessig merkostnad til arbeidsgiveravgift knyttet til kostnader arbeidsgiver ikke har krav på å få innsyn i.

Det er tatt inn som forutsetning at dersom arbeidsgiver gjør det som med rimelighet kan forventes for å innhente opplysninger fra tredjeparten, uten å få tilstrekkelige opplysninger, skal arbeidsgiveren ikke kunne ilegges reaksjoner eller sanksjoner. Etter vår oppfatning vil likevel arbeidsgiver kunne risikere at skattemyndighetene overprøver vurderingen og verdifastsettelsen til arbeidsgiver i en situasjon som beskrevet. Skjønnsmessige fastsettelse inneholder usikre elementer og om arbeidsgiver har vært samvittighetsfull og vurdert etter beste evne, så bør skattemyndighetene ikke i ettertid kunne legge til kostnader som arbeidsgiver eller arbeidstaker som deltok, ikke kunne ha kjent til som en kostnad ved arrangementet. Skattemyndighetene vil, i motsetning til arbeidsgiver, ofte ha krav på og/eller innsyn i de aktuelle opplysningene.

Så lenge tredjeparten - forretningsforbindelsen/arrangøren ikke pålegges en plikt til å oppgi informasjonen, bør heller ikke arbeidsgiver pålegges en så streng forpliktelse som allerede i utgangspunktet mest sannsynlig er tilnærmet umulig å innfri. Det er vår oppfatning at en slik regel i det minste bør innebære et solidaransvar for tredjeparten, til å sørge for at innberetning av korrekt beregnet fordel skjer. Det bør fremgå klart at arrangøren - tredjeparten - har et ansvar for å gi korrekte opplysninger slik at arbeidsgiver er i stand til å innberette korrekt beløp.

Skatteplikten for denne typer naturalytelser har grenser mot skattefrie reiser, som faglige reiser / studiereiser og begrensede ytelser som kundemiddager og enkle tilstelninger av mindre økonomisk verdi, som i dag er ansett som skattefrie. Forslaget bør angi en terskelverdi/-omfang/antall tilstelninger per år, som må overstiges før en eventuell innberetningsplikt inntre, på linje med regelverket om rimelige velferdstiltak i arbeidsforhold (eks er inntil to overnattinger på hotell ansett som rimelig velferdstiltak). Dette vil også kunne begrense arbeidsgivers plikt til å «overvåke» sine ansatte som deltar på kundearrangement der de eventuelt kun mottar ytelse av mindre økonomisk verdi.

Her må også uansett 1000-kroners grensen hensyntas. Forslaget kunne med fordel har klargjort forholdet mellom grensen på 1000 kr for lønnsinnberetning i Skfvlf's § 7-2-1, sammenholdt med grensen for ytelse av mindre økonomisk verdi som kundemiddager mv., som er vanlige i arbeidslivet.

Ad 2.

I høringsnotatet foreslår direktoratet at sammenligningsgrunnlaget for beregningen av rabattens størrelse skal være omsetningsverdien, uavhengig av i hvilket ledd i omsetningskjeden den ansatte kjøper varen eller tjenesten.

Vi har ingen bemerkninger til dette da vi mener dette er et rimelig utgangspunkt som gir en ryddig og forutsigbar regel.

Når det gjelder den nærmere fastsettelsen av beløpsgrensen for skattefri personalrabatt, mener vi grensen må settes til et nivå som ikke innebærer noen innstramning i forhold til det som må anses å være rimelig og vanlig rabatt å ta ut for ansatte i varehandelen i dag.

For kapitalvarer gjelder i dag en treårs-regel, dvs. at en ansatt kun kan kjøpe en betydelig kapitalvare, som bil, båt, o.l., med personalrabatt hvert tredje år. Denne regelen er foreslått opphevet slik at den årlige grensen som blir fastsatt også vil gjelde denne type varer.

Vi vil foreslå at det åpnes for en mulighet til å «spare» årlig rabatt slik at en ansatt kan oppnå en bedre rabatt om vedkommende velger å la være å ta ut varer eller tjenester med personalrabatt enkelte år. Dette for i større grad å likestille skattytere i ulike yrker. Igjen er beløpsgrensen avgjørende for om den personalrabatt som årlig kan gis skattefritt i realiteten kan sies å være noen rabatt i forhold til det som enkelte storkundeavtaler kan gi grunnlag for. Det vil også være avgjørende hvilket sammenligningsgrunnlag som skattemyndighetene vil legge til grunn, «veiledende pris» eller «storkundeavtaler».

Direktoratet legger videre opp til en omfattende rapporteringsordning både for åpenbart skattefrie personalrabatter og for skattepliktige ordninger.

Det er på det rene at arbeidsgiver allerede i dag har en omfattende plikt til å vurdere personalrabatter og fordeler den ansatte mottar i tilknytning til arbeidsforholdet, og innberette skattepliktige ytelser. Rabatter som etter lovforslaget er over grensen for å være skattepliktige, vil arbeidsgiver fortsatt være pliktig til å innberette, mens klart skattefrie ytelser bør etter vår oppfatning, heller ikke etter en evt. endring bli innberetningspliktige. Dette ville innebære en utvidelse av allerede omfattende rapporteringsplikt og vi kan ikke se hvilke formål som tilsier at arbeidsgivere skal bli ilagt en byrdefull rapporteringsplikt for skattefrie ytelser. Vi kan ikke se at skattemyndighetenes behov for denne informasjonen bør veie tyngre enn rapporteringsbyrden dette innebærer. Det må være en mer prioritert oppgave å vurdere rapportering av de ordninger som innebærer skattepliktige fordeler og så heller på sikt vurdere erfaringene med disse lovendringene for å se om etterlevelsen er som tilsiktet.

Med vennlig hilsen
BDO Advokater AS



Anne Mette Torjussen
Advokat