



KPMG Law
Advokatfirma AS
P.O. Box 7000 Majorstuen
Sørkedalsveien 6
N-0306 Oslo

Telephone +47 04063
Fax +47 21 09 29 45
Internet www.kpmg.no
Enterprise NO 912 056 880 MVA

Skattedirektoratet
Postboks 9200 Grønland
0134 Oslo

Deres ref 2016/853974
Vår ref HR.ASØ.AAT

21. mars 2017

Ansvarlig advokat:
Håkon Rakkenes

Høring – forslag til lov – og forskriftsendringer vedr naturalytelser mv

Vi viser til Skattedirektoratets brev av 9. januar 2017 med vedlegg.

KPMG Law Advokatfirma AS (KPMG) takker for invitasjonen til høringen og har følgende merknader:

Til skattebetalingsforskriften § 5-8 30 første ledd bokstav a og b – Verdsettelse naturalytelser

I punkt 3.3.2.3 legges det opp til at betegnelsen "samme vare eller tjeneste" skal forstås som "samme eller tilnærmet identisk vare eller tjeneste mht. blant annet standard, kvalitet, funksjoner, ev. merkevarestatus, service, levering og ev. avbestillingsadgang." Videre står det at "prisen på samme vare eller tjeneste levert fra utlandet til forbruker på samme bosted som den ansatte kan anses som omsetningsverdi dersom den kan dokumenteres, og inkluderer toll, avgifter mv."

Det er i forslaget ikke nevnt noe om arbeidsgivers fradragsrett. Slik det regelverket nå er foreslått vil det i mange tilfelle være en forskjell på arbeidsgivers kostnad og den skattepliktige fordelen den ansatte mottar. Det er følgelig arbeidstaker som har interesse i å finne den rimeligste omsetningsverdien siden arbeidsgivers kostnad fastsettes uavhengig av denne. Denne grunnleggende interessen forskjellen vil kunne være problematisk og lede til øket ressursbruk om verdsettelsesspørsmålet. Det er derfor viktig at regelverket gjøres så enkelt som mulig.

KPMG er positiv til grunntanken i den foreslåtte regelendring, at det er omsetningsverdien som skal legges til grunn. Vi mener imidlertid at det er en unødvendig forvanskning av regelverket å tillate at verdien av andre varer eller tjenester enn den man faktisk har mottatt skal kunne legges til grunn. En slik regelforståelse vil kunne føre til at arbeidsgiver og arbeidstaker vil ha forskjellig oppfatning av hvilken pris som er korrekt samt at det vil være administrativt bebyrdende å skulle finne rimeligste tilgjengelige pris. Vi ser også for oss at det vil være divergerende syn på hva som er tilnærmet identisk vare eller tjeneste. Forenklingshensyn tilsier at det er omsetningsverdien av den vare / tjeneste man faktisk har mottatt som skal legges til grunn.

Vi mener også at det er kompliserende at en skal kunne benytte seg av priser fra utlandet. Årsaken er først og fremst regelverket, slik det er fremstilt i høringen, legger opp til en vil kunne søke etter prisen på andre varer enn det arbeidstaker faktisk har mottatt på global basis. Det er dermed en risiko for at det brukes mye ressurser på dette. Det vil dermed være en forenkling om en kan legge til grunn omsetningsverdien i Norge.

Offices in:

KPMG Law Advokatfirma AS, a Norwegian limited liability company and member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity.

Advokater - medlemmer av Den Norske Advokatforening. Barristers and solicitors - members of the Norwegian Bar Association.

Oslo
Bergen
Bodø
Haugesund

Kristiansand
Stavanger
Tromsø
Trondheim

Dersom vårt forslag tas til følge om at det er omsetningsverdien på den vare man faktisk har mottatt som skal legges til grunn antar vi at risikoen for at det brukes store ressurser på "prisjakt" begrenses.

Dersom Skattedirektoratet (SKD) velger å fastholde regelforståelsen, forslår vi at ordlyden i forslaget til ny forskriftstekst endres slik at det fremgår at det er omsetningsverdien samme eller tilsvarende vare eller tjeneste som skal legges til grunn.

Det bemerkes kort at det følger av det vi her har skrevet at vi ved verdsettelsen av flybonuspoeng og andre bonusordninger også mener at det er verdien av den faktiske reise som skal legges til grunn og ikke verdien av en tilsvarende reise. Et eksempel: Er det tilsvarende reise å fly mellom samme destinasjoner med et vanlig flyselskap og et lavprisselskap?

Til skattebetalingsforskriften § 7-2-12

Når arbeidstaker mottar ytelser fra en annen enn arbeidsgiver (tredjepart) er det i forslaget lagt opp til at det likevel er arbeidsgiver som har plikt til å innberette ytelsen, gjennomføre forskuddstrekk og innbetale arbeidsgiveravgift (AGA). Som presisert i høringen vil arbeidsgiver være avhengig av å få opplysninger fra tredjeparten for å kunne overholde sine arbeidsgiverforpliktelser. Det er legges opp til at arbeidsgiver ikke skal kunne ilegges sanksjoner for brudd på pliktene dersom arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes for å innhente opplysninger.

Vi er enige i at dette regelverket har vært uklart og at det er behov for en oppklaring av regelverket. Slik vi ser det vil den valgte løsning ved at forpliktelsene ligger hos arbeidsgiver gi den nødvendige oppklaring. Den valgte løsningen vil imidlertid medføre at arbeidsgiver påføres ekstra kostnader i form av AGA og administrative kostnader for en ytelse gitt av en tredjepart.

Det er en mangel ved forslaget at det ikke er gitt regler for overføring av opplysninger fra tredjepart til arbeidsgiver samt at det ikke foreligger sanksjoner ved brudd på regelverket. Dersom det skisserte forslag skal fungere etter hensikten er det vår oppfatning at et slikt regelverk må på plass. Regelverket kan forankres i skatteforvaltningsloven, men detaljene kan fremgå av den foreslåtte § 7-2-12 i skattebetalingsforskriften.

Det må reguleres hvilke opplysninger tredjeparten skal gi og når han skal gi dem.

Det må gis tilstrekkelig informasjon til at arbeidsgiver kan oppfylle sine arbeidsgiverforpliktelser. Det innebærer at det må gis opplysninger som tilsvarer de opplysninger arbeidsgiver skal innrapportere til skattemyndighetene,

- Hva som er gitt
- Verdien av det som er gitt, basert på omsetningsverdi
- Hvem som har fått det
- Tidspunkt for ytelsen

Det er lagt opp til at arbeidsgiver skal foreta innrapportering den 5. i måneden to måneder etter utløpet av den kalendermåneden ytelsene gjelder. I tråd med dette bør det være tilstrekkelig at tredjeparten gis en frist for oversendelse av opplysningene som er den 5. i måneden en måned etter utløpet av den kalendermåneden ytelsen gjelder.

Dersom tredjeparten ikke overholder denne fristen bør det være mulig å sanksjonere. Sanksjonene bør tilsvare de sanksjoner arbeidsgiver kan ilegges dersom det rapporteres for sent, jf. skatteforvaltningsloven §§ 14-1 og 14-7.

Det kan i tillegg vurderes om det skal innføres et solidaransvar for tredjepart for manglene innbetalt forskuddstrekk og AGA der hvor manglende overføring av opplysninger er årsaken.

Til forslag om ny bestemmelse i FSFIN 5-15-6 annet ledd og endring av takseringsreglene §1-3-6

Det foreslås en ny bestemmelse om at det skal gis skattefritak for ett måltid dekket av arbeidsgiver i forbindelse med overtidsarbeide – ved refusjon eller naturalytelse. Forslaget forutsetter at den ansatte arbeider minst 10 timer sammenhengende i løpet av 24 timer – med en øvre beløpsgrense på NOK 200. Regelen skal også kunne benyttes ved refusjon av kostnader til slik overtidsmat.

Vi ser meget positivt på at det skjer en regelendring på området samt at det oppsettes en fast tidsgrense – som vi mener at arbeidsgiveren har en mulighet til å kontrollere. Følgelig er det positivt at samme frist skal gjelde ved utbetaling av matpenger etter reglene i takseringsreglene.

Videre synes en beløpsgrense på NOK 200 å være lav. Denne bør minst øke til minst NOK 300 – basert på erfaringene med priser for slik mat som bringes til arbeidsstedet. Pizza kan være godt – men er ikke ok mat hver eneste dag over en lengre arbeidsintensiv periode.

Til forslag om ny bestemmelse i FSFIN 5-15-6 tredje ledd

Vi er positive til at det foreslås en presisering av reglene for fordelsbeskatning av fri avis i arbeidsforhold.

Til forslag om ny bestemmelse i FSFIN 5-15-6 annet ledd

Vi er positive til at det foreslås endringer/forenklinger av reglene om skattefrie gaver i arbeidsforhold. Imidlertid er beløpsgrensene litt historiske – hvorfor det foreslås at disse forhøyes i forhold til prisutviklingen i forhold til når reglene ble innført.

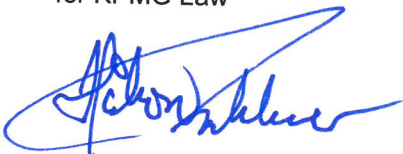
Videre bør man endre 10-års regelen for skattefri gave når man slutter i jobb. Utviklingen i arbeidslivet har medført at ansatte normalt ikke er i en jobb så lenge som 10 år. Følgelig foreslås en endring av regelen ned til 5 år. Dette begrunnes med at mange arbeidsgivere ønsker å gi en gave når man har arbeidet i virksomheten i 5 – 10 år. Følgelig at det er skattemessige utfordringer for arbeidsgivere og ansatte som slutter ved en slik gavesituasjon.

Til forslag om endringer i FSFIN 5-15-3

Vi støtter forslaget til forenklinger i reglene om personalrabatter og er enige i at gjeldende bestemmelser er uklare. Vi er positive til forslaget om en øvre samlet beløpsgrense for personalrabatter som kan mottas skattefritt, da dette etter vårt syn er med på å skape en klar regel. Generelt er vi av den oppfatning at beløpsgrensen bør settes så vidt høyt at regelen ikke blir strengere enn dagens regelverk samt at det blir praktikabelt for arbeidsgiver. Videre er forslaget om å sette omsetningsverdien til sluttbrukermarkedet en mer rimelig løsning og det er mer nærliggende å anta at det vil gjøre det enklere for arbeidsgiver å vurdere hvorvidt rabatten samlet i løpet av året er innenfor skattefritaket for personalrabatter.

Vi er enige i at tredjemansrabatter, rabatter på varer og tjenester som ikke omsettes i arbeidsgiverens virksomhet, ikke bør omfattes av skattefritaket. Når det gjelder de forpliktelser som forslaget tillegger arbeidsgiver, viser vi til det som er skrevet ovenfor. Forslaget legger opp til at arbeidsgiver må selv etablere mekanismer for å sørge for å få informasjonen om slike rabattordninger, enten ved å be den ansatte opplyse om det eller be leverandøren eller kunden om å gi arbeidsgiver beskjed om ansattes bruk av rabatter hos vedkommende. Arbeidsgiver pålegges dermed en vanskelig oppgave med å innhente slike opplysninger for å oppfylle forpliktelsene som foreslås og vi viser i denne anledning til det som er skrevet ovenfor hvordan forholdet mellom arbeidsgiver og tredjepart kan reguleres.

Vennlig hilsen
for KPMG Law



Håkon Rakkenes
Advokat