

---

Til: Skattedirektoratet per e-post: SKD-regelforslag@skatteetaten.no  
Fra: Advokatfirmaet PwC v/Therese Karoline Larsen og Erland Nørstebø  
Dato: 21.mars 2017

---

## **Høringstilsvar - “Forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser” - saksnummer 2016/853974**

Vi viser til høringsbrev av 21. desember 2016.

I henhold til høringsforslaget fremheves siktemålet å være *“å forbedre regelverket og derigjennom øke rettssikkerheten og redusere etterlevelseskostnadene”*. Vi mener overordnet at man dessverre ikke klarer å oppnå dette ved forslaget, og at flere av forslagene heller påfører arbeidsgivere økt administrasjon og dårligere rettssikkerhet.

Det er særlig forslaget om å pålegge formell arbeidsgiver ansvaret for arbeidsgiverpliktene for tredjepartsytelser vi mener er utfordrende. Vi mener at arbeidsgiver ikke kan pålegges et ansvar overfor skattemyndighetene hva gjelder tredjepartsytelser uten at rettssikkerheten i vesentlig grad svekkes og den administrative byrden økes uforholdsmessig.

Bli forslaget vedtatt som fremsatt mener vi uansett det bør vurderes å unnta tredjepartsytelsene fra arbeidsgiveravgift.

### **1. Plassering av ansvaret for arbeidsgiverplikter for naturalytelser fra tredjeparter**

Vi er ikke enig i at reglene per i dag er uklare. Tvert imot fremstår det som relativt klart at det er den som yter en fordel som har plikt til å forestå arbeidsgiverpliktene. Det er også slik det har vært praktisert hos Skatt Øst uten at det er gitt uttrykk for at dette er usikkert. Tilleggsskatt er også benyttet for unnlattelse av disse pliktene.

Vi mener som nevnt at arbeidsgiverpliktene ikke bør pålegges formell arbeidsgiver når ytelsene gis fra en tredjepart. Det vil pålegge arbeidsgiver et for stort ansvar for informasjon man ikke rår over. At arbeidsgiver skal ha ansvaret for å vurdere skatteplikten, verdsette ytelsen og å gjennomføre alle arbeidsgiverplikter, stiller høye krav til den informasjonen arbeidsgiver må ha for å kunne svare for sine vurderinger.

Skattedirektoratet påpeker at det er en alminnelig lojalitetsplikt i arbeidsforhold, og at det dermed må legges til grunn at ansatte ikke mottar gaver eller mottar andre former for godtgjørelser uten arbeidsgivers vitende. Det er vanskelig å være uenig i dette, men det vil på ingen måte være tilstrekkelig for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sine plikter overfor skattemyndighetene at interne rutiner er gode.

En tredjepart vil ikke i alle tilfeller ønske å gi fra seg detaljert informasjon om priser, rabattavtaler, kostnader og program som arbeidsgiveren må ha for å kunne gjøre riktige vurderinger. Hele kostnadsbildet vil dessuten i mange tilfeller ikke være klart før etter at eksempelvis et arrangement er gjennomført, så den forutberegneligheten som arbeidsgiver trenger for å kunne påta seg ansvaret og akseptere kostnaden til arbeidsgiveravgift vil ikke nødvendigvis finnes i forkant.

Dersom man skal endre reglene slik som foreslått forutsetter det at opplysningsplikten til tredjeparten både i omfang/innhold og informasjonsflyt reguleres på en god måte som ivaretar rettssikkerhet og også minimerer administrative byrder. Det bør også innføres en mulighet for arbeidsgiver til å bli fri fra ansvar for eksempel ved rapportering til skattekontoret ved manglende informasjon. Vi er svært skeptiske til om det er mulig å få til en tilfredsstillende regulering av dette, og mener derfor primært at slike regler ikke bør innføres.

Det er fremhevet i forslaget at arbeidsgiveren ofte er nærmest til å vurdere skatteplikt for sine egne ansatte. Det er vi enige i. Dette kan imidlertid lett løses uten en regelendring, ved at den ansatte gis anledning til å korrigere sin selvangivelse. I dag vil som regel skattekontoret ikke akseptere endring av innberettede beløp uten at innberetningen endres.

Uansett om reglene blir vedtatt eller ikke, har vi noen innspill til forbedringer og forenklinger som vi mener bør vurderes:

- Det bør uansett etableres gode kanaler (eksempelvis mulighet for vedlegg/fritekst i A-meldingen) for at arbeidsgiver skal kunne gi riktig og fullstendig informasjon i forbindelse med avgiftsrapporteringen og dermed sikre seg mot tilleggsavgift. Slike kanaler finnes ikke i dag.

- En arrangør/den som yter bør ha en mulighet til å håndtere skatteplikten selv ved summarisk fellesoppgjør på forskuddsstadiet.

## **2. Skattefritaket for personalrabatter**

Vi mener at rabatter gitt av tredjeparter ikke bør inkluderes i disse reglene, jf. punkt 1. De fleste rabattavtaler med tredjeparter er slik vi oppfatter det i praksis “naborabatter” eller “markedsføringsrabatter”. Det er dermed unødvendig å lage skatteregler som omfatter tredjemannsrabatter spesielt. “Markedsføringsrabatter” må inkludere alle rabatter hvor prisene som gis er vanlige i bedriftskundemarkedet.

De fleste bedrifter har fokus på kostnader, og det blir ikke riktig å pålegge arbeidsgivere store administrative byrder for å fange opp unntakstilfeller. Selskaper som har inngått gjensidige avtaler hvor man klart har hatt til hensikt å berike egne ansatte mot en motytelse stiller i en annen kategori, og rammes av andre regler.

Å inkludere tredjemannsrabatter vil slik vi ser det øke administrasjonsbyrden betraktelig for arbeidsgiver. Dette vil basert på ovennevnte, være en uforholdsmessig belastning fordi det trolig ikke vil medføre noen nevneverdig økning av skattegrunnlagene.

Dersom man ønsker å gå videre med forslaget om å også inkludere tredjepartsrabatter i reglene om personalrabatter så bemerkes det at forslaget reiser store avgrensningsspørsmål, for eksempel hva som er varer og tjenester som omsettes i arbeidsgivers bedrift.

For rabatter på arbeidsgivers egne produkter/tjenester gitt til egne ansatte er vi i prinsippet enige i at forslaget innebærer en forenkling. At man også inkluderer rabatter fra konsernselskaper er i og for seg naturlig, men det er spørsmål om det er nødvendig å begrense omfanget til varer/tjenester som omsettes hos arbeidsgiver.

Det er ikke foreslått et konkret beløp. Vi synes det er vanskelig å komme med et forslag til dette, men beløpet må være stort nok til at de fleste arbeidsgivere går klar av rapporteringsplikt på individnivå.

### **3. Spesielt om flybonusreiser**

Vi er i prinsippet enig i at bonusreiser eller bonushotellovernattinger opptjent ved jobbreiser som benyttes privat er en skattepliktig fordel. Men i praksis blir reglene som foreslås svært krevende å forholde seg til både for arbeidsgiver og ansatt, herunder å skille mellom privat opptjente poeng og poeng opptjent under arbeidsreiser som eventuelt vil utløse skatteplikt. Vi mener uansett at bruken av bonuspoeng til private formål i praksis ikke er et så omfattende problem at man trenger denne typen skatteregler.

### **4. Gaver i arbeidsforhold**

Vi mener som nevnt innledningsvis at gaver fra tredjeparter ikke skal inkluderes i disse reglene. Gaver fra tredjeparter er slik vi opplever det i praksis stort sett oppmerksomhetsgaver av bagatellmessig verdi som uansett vil være skattefrie. Da kan det ikke forsvares at man pålegger arbeidsgiver en stor administrativ byrde ved for å fange opp de få eventuelle unntak. Er det større gaver fra tredjeparter, så fanges dette etter vårt skjønn opp av andre regler. At man inkluderer gaver fra konsernselskaper er naturlig.

Vi mener at man ved forslaget, til dels unødvendig, rokker ved etablerte regler og i tillegg innfører en stor administrativ byrde for arbeidsgivere. De aller fleste bedrifter har en gavepolicy internt som sammenfaller med reglene for skattefrie gaver. Den største kritikken som kan reises mot disse reglene er at de er litt utdaterte i anledninger. For eksempel er det unaturlig at man skal kunne få bursdagsgave skattefritt ved fylte 80 år, men ikke 40.

Å la det være opp til arbeidsgiver hvilke anledninger innenfor kategoriene man ønsker å ha i sin gavepolicy er imidlertid en alternativ løsning, men forutsetter at det skattefrie beløpet settes såvidt høyt at man unngår utilsiktet skatteplikt. For lave beløp vil kunne lede til at ansatte skattlegges for gaver som tidligere var skattefrie, bare fordi anledningene faller i samme år.

Spørsmålet er imidlertid om den foreslåtte endringen faktisk gjør det enklere for arbeidsgivere, eller om dette er en unødvendig endring all den tid gavekategoriene fortsatt er definert. Forslaget tvinger arbeidsgiver til å ha full kontroll på ansattnivå til enhver tid, og det må slik vi forstår det innebære en økt administrativ byrde som man slipper med dagens regler.

Det bemerkes at det beløp som aksepteres som skattefrie anlednings-/oppmerksomhetsgaver fra forretningsforbindelser bør defineres i forskrift. Det samme bør også gjelde interne anlednings-/oppmerksomhetsgaver som ikke er forhåndsdefinert. Det vises her til uttalelsen fra SKD desember 2012 som pt. er "hjemmel" for slikt skattefritak.

## 5. Overtidsmat

Vi mener regelendringen som foreslås er fornuftig, men har følgende bemerkninger:

- Beløpet på kr 200 burde være høyere. Det kan være utfordrende å få mat og drikke levert innenfor denne prisen.
- Det ser ut til at verdien på måltidet totalt må ligge innenfor 200 kroner, og at det ikke gis adgang til skattefri refusjon/naturalytelse i det hele tatt dersom totalbeløpet er høyere. Vi mener det blir feil, og at kun overskytende må bli skattepliktig.
- Det bør presiseres at frakt og administrasjonsgebyrer ikke inngår i beløpet. I forslag til bestemmelse er det "ett måltid" hvis verdi må ligge innenfor 200 kroner. Det taler for at frakt ikke skal regnes med.

\*\*\*

Ta gjerne kontakt med undertegnede for spørsmål.

Med vennlig hilsen,

**Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS**



Erland Nørstebø  
Partner



Therese Karoline Larsen  
Partner