

Skatteministeriet  
Att.: Chefkonsulent Annemette M. Ottosen,  
specialkonsulent Kurt Hoffritz, fuldmægtig  
Louise Hansen og fuldmægtig Poul Arne S. Plet  
Nicolai Eigtveds Gade 28  
1402 København K  
e-mail: pskper@skm.dk

Udkast til forslag til lov om ændring af ligningsloven og lov om indkomstbeskatning af selvstændige erhvervsdrivende (Ændrede regler for beskatning af personalegoder, befodringsfradrag, gavefradrag, dagplejefradrag og rejsefradrag m.v.)

Skatteministeriet har den 20. marts 2009 udbedt sig bemærkninger til en række forslag til lovændringer, som tilsammen udgør Forårspakke 2.0.

./.  
Nærværende høringssvar er en del af DI's samlede høringssvar til disse foreslåede lovændringer. Der henvises i den forbindelse til DI's overordnede høringssvar vedrørende Forårspakke 2.0 (vedlagt). Nærværende høringssvar indeholder de tekniske bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af ligningsloven og lov om indkomstbeskatning af selvstændige erhvervsdrivende (Ændrede regler for beskatning af personalegoder, befodringsfradrag, gavefradrag, dagplejefradrag og rejsefradrag m.v.).

### **Medarbejderobligationer**

Den del af lovforslaget, der vedrører medarbejderobligationer, giver DI anledning til en række kommentarer.

DI vil generelt anføre, at bemærkningerne til overgangsreglerne gør, at rækkevidden for tildeling af medarbejderobligationer i 2009 og fremover virker uklar.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at for medarbejderobligationer, der er tildelt før den 1. januar 2010, finder de hidtil gældende regler i ligningslovens § 7 A og § 7 H fortsat anvendelse.

Det fremgår ligeledes af bemærkningerne til lovforslaget, at tildelingstidspunktet er lig med retserhvervelsestidspunktet, og at tildelingstidspunktet som udgangspunkt

er tidspunktet for generalforsamlingens beslutning, medmindre bestyrelsen er bemyndiget til at træffe beslutning.

Ovenstående gælder, medmindre der til tildelingen er knyttet betingelser af suspensiv karakter, hvorefter retserhvervelsen anses for udskudt til det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt.

DI mener, at ovenstående beskrivelse umiddelbart åbner op for, at der kan vedtages længerevarende medarbejderobligationsordninger på 5-10 år blot, det bliver vedtaget i 2009 og ikke indeholder suspensive betingelser.

Det fremgår videre af bemærkningerne til lovforslaget, at hvis der er tilknyttet suspensive betingelser til tildelingen, så er retserhvervelsen udskudt indtil betingelsen opfyldes, og dermed indtræder beskattningen, når betingelsen er opfyldt, dvs. hvis der er udlodning i 2010, så vil denne udlodning ske under de nye regler.

I bemærkningerne til lovforslaget nævnes det, at eksempler på suspensive betingelser kan være, at virksomheden når visse nærmere fastsatte økonomiske mål, og at den ansatte er i live på de relevante tidspunkter. Skatteministeriet har desuden oplyst telefonisk, at det er en suspensiv betingelse, at medarbejderen er ansat på de relevante tidspunkter.

Ovenstående beskrivelser rejser det spørgsmål, om det overhovedet er muligt at tale om, at der kan ske udlodninger i 2010, eftersom det er en betingelse i ligningslovens § 7 A, stk. 2, at en person for at være omfattet af en medarbejderobligationsordning skal være ansat i virksomheden. Dvs. at hvis man er død eller ikke ansat, så vil man ikke kunne få tildelt medarbejderobligationer.

I lovforslaget nævnes der et eksempel, hvor der bliver indgået en aftale i 2009, som løber i perioden 1. oktober 2009 til 30. september 2010, og der sker udlodninger 3 gange (formentlig 1. februar 2010, 1. juni 2010 og 1. oktober 2010). Når man sammenholder dette eksempel med de tidligere nævnte bemærkninger, så er det lidt svært at se, hvordan ovenstående eksempel kan blive beskattet efter de gamle regler. Det bør derfor afklares, hvordan man i det nævnte eksempel vil kunne blive beskattet efter de hidtidige regler, i den forbindelse bedes det særligt oplyst, hvordan en arbejdsgiver i det nævnte eksempel skal forholde sig i relation til medarbejderobligationsordningen, hvis en medarbejder dør eller opsiger sin stilling i november 2009.

DI mener på baggrund af de ovenfor beskrevne usikkerheder, at formuleringerne i overgangsbestemmelserne bør præciseres.

DI går ud fra, at det har været ønsket politisk at udelukke medarbejderobligationsordninger, der strækker sig over en længere årrække, jf. lovforslagets overordnede formål. DI mener imidlertid også, at der må være en vis rimelighed i, at medarbejderobligationsordninger, der er indgået i 2009 med en kortere rækkevidde kan fortsætte ind i 2010.

DI mener, at man kan opnå begge dele, hvis der indføres en bestemmelse om, at medarbejderobligationsordninger, der er indført i 2009, og som maksimalt har en udstrækning på 12 måneder, kan fortsætte efter de hidtidige regler. På denne måde vil man på en enkel måde komme udenom den teknisk vanskelige afgrænsning af suspensive betingelser, som ligger i de nuværende bemærkninger.

### **Loft over fradrag for rejse- og opholdsudgifter**

Til lovudkastets § 1, nr. 36 og 37 om indførelse af et loft på 50.000 kr. pr. år for fradrag for rejse- og opholdsudgifter bemærkes, at loftet mærkbart rammer chauffører og selvstændige vognmænd, der kører indenrigstrafik i Danmark, og som gør brug af kostfradraget på 455 kr. (2009-sats).

Fradragsloftet vil blive ramt efter beregnet 109 dage. Kørselsmønsteret for begge grupper er typisk, at de har godt 200 dage væk hjemmefra. Dermed vil loftet have betydelige økonomiske og mærkbare konsekvenser for væsentlige dele af den danske vejtransportsektor, hvilket vil betyde en mere ugunstig konkurrencemæssig situation for sektoren.

### **Multimediebeskatning**

Den del af lovforslaget, der vedrører multimediebeskatningen, giver DI anledning til en række kommentarer.

Helt overordnet set finder DI det positivt, at de nuværende beskatningsregler bliver forenklet, så der fremover kun vil være én beskatningsregel for den private anvendelse af multimedier, DI finder det lige så vel meget positivt, at selvstændigt erhvervsdrivende får glæde af en betydelig forenkling af reglerne. Samtidig er det dog vigtigt at understrege, at forslaget om en multimedieskat må forventes at have en negativ effekt på Danmark som videns- og informationssamfund, samt det fleksible arbejdsmarked.

#### *Flere pc'er eller telefoner*

DI antager, at der ikke er begrænsninger i, hvor meget hardware en medarbejder kan modtage fra arbejdsgiveren, dvs. at der ikke er nogen begrænsninger i, hvor mange pc'er, bredbåndsforbindelser, telefoner, m.m., som en medarbejder må få stillet til rådighed, så længe al hardwaren er begrundet i arbejdsmæssige forhold. Visse medarbejdere kan eksempelvis både have hus og sommerhus, som der bliver arbejdet fra, hvormed det er yderst relevant at have flere bredbåndsforbindelser, pc'er og telefoner.

DI foreslår derfor, at bemærkningerne bliver præciseret, således at det fremgår, at der ikke er noget til hinder for, at en medarbejder for stillet mere end en bredbåndsforbindelse, pc, telefon, m.m. til rådighed.

#### *Indhold på bredbåndsforbindelsen*

DI mener ligeledes, at det bør fremgå tydeligere af bemærkningerne, hvorledes en medarbejder bliver behandlet skattemæssigt, hvis den bredbåndsforbindelse, som medarbejderen får stillet til rådighed, indeholder mulighed for at downloade film,

musik eller se betalingskanaler. Det er i dag således f.eks. muligt at downloade musik fra mobiltelefon og via internettet, uden at dette koster ekstra. Flere teleudbydere tilbyder i dag TV gennem bredbåndsforbindelse, og hos en enkelt udbyder er prisen for bredbåndsforbindelsen den samme, uanset om TV er med eller ej.

Det vil være en tung administrativ byrde og i visse tilfælde en umulig opgave for arbejdsgiver at skulle værdiansætte de ydelser, en medarbejder har adgang til via sit bredbånd, for herefter at foretage forskellige indberetninger af multimedierne.

For at gøre reglen så administrativ enkel som muligt og for at forhindre afgrænsningsproblemer i dag og i fremtiden, foreslår DI derfor, at multimedie definitionen udvides til at omfatte alle ydelser, der leveres gennem samme forbindelse, uanset om dette er data, tale, TV eller andre digitale tjenester.

#### *Oplysningspligt*

Det foreslås i lovforslaget, at hvis en medarbejder har privat rådighed over et multimedie, er dette nok til at udløse beskatning, uanset om medarbejderen faktisk anvender multimediet privat.

DI har forståelse for hensynet for den stærke formodningsregel, og at det alene i særlige situationer kan afkræftes. I dag er det muligt at afgive en erklæring om, at en telefon ikke bruges privat, disse erklæringer er administrativt tunge at arbejde med og kontrollere. Kontrollen foregår blandt andet ved, at arbejdsgiver tager udtræk af telefonlister, men allerede her bliver det svært at kontrollere, om telefonsamtalen er foretaget på arbejdspladsen eller i hjemmet. For så vidt angår bærbare pc'er vil det nærmest være en umulighed at kontrollere, om denne bruges privat.

Det vil kræve store unødige omlægninger af arbejdsgivers organisation at undgå multimediebeskatningen, og det vil være yderst byrdefuldt og nærmest umuligt for en arbejdsgiver at kontrollere, om en medarbejder bringer sin bærbare pc eller mobiltelefon med hjem.

DI mener på den baggrund, at det må være klart, at oplysningspligten om, hvorvidt en medarbejder har rådighed over et multimedie, naturligvis ligger hos arbejdsgiveren. DI mener dog også, at oplysningspligten om og bevisbyrden for, at multimediet ikke benyttes privat, ligger hos medarbejderen, da det ikke er rimeligt eller muligt for arbejdsgiveren at følge op på og kontrollere medarbejdernes adfærd med multimedier.

#### *Overgangsregel*

Der foreslås en overgangsregel for hjemme-pc-ordninger efter ligningslovens § 16, stk. 12, 3.-5. pkt., hvorefter disse ordninger først omfattes af multimediebeskatningen i indkomståret 2013. Efter de gældende regler for hjemme-pc-ordninger kan medarbejderen fradrage 3.500 kr. årligt i sin skattepligtige indkomst, hvis arbejdsgiveren afholder min. 25 % af udgifterne ved at stille computeren til rådighed. Det bør fremgå tydeligere af overgangsbestemmelsen, at reglerne fortsætter i uændret form, således at der fortsat kan fradrages 3.500 kr. årligt frem til og med 2012.

### *Indeholdelse af A-skat*

Det er tanken, at værdien af multimedier skal være A-indkomst. En arbejdstager kan have flere arbejdsgivere, som alle stiller et gode - omfattet af multimediebeskatningen - til rådighed. Det bør i lovgivningen præciseres hvilken arbejdsgiver, der skal indeholde A-skatten.

### *Medarbejderens egen betaling*

En medarbejder bliver multimediebeskattet af "*Den skattepligtige værdi af et eller flere multimedier, der af en arbejdsgiver m.v.....er stillet til rådighed for den skattepligtiges private benyttelse...*". Efter DI's opfattelse stiller arbejdsgiveren kun noget til rådighed, hvis det medfører en udgift for arbejdsgiveren. Den situation, hvor en medarbejder f.eks. køber en bredbåndsforbindelse gennem sin arbejdsgiver og herved kan få multimediet billigere ved mængderabat og selv dækker alle udgifter med beskattede midler, er efter DI's mening ikke omfattet af lovtekstens ordlyd.

Med venlig hilsen

Jacob Ravn  
Konsulent

Lene Nielsen  
Juridisk konsulent

