



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave (Regnskap)

ØKB3111

Predefinert informasjon

Startdato:	03-05-2019 15:30	Termin:	2019 VÅR
Slutt dato:	10-05-2019 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - med muntlig presentasjon		
SIS-kode:	203 ØKB3111 1 PRO-1 2019 VÅR Haugesund		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 110

Informasjon fra deltaker

Tittel *: Naturalytelser - påvirkninger av nye rapporteringsregler

Engelsk tittel *: Fringe benefits - influences on new reporting rules

Egenerklæring *: Ja **Inneholder besvarelsen Nei**
konfidensiell materiale?:

Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert oppgavetittelen
på norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)

Gruppenummer: 5

Andre medlemmer i gruppen: 106, 114

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

*“Naturalytelser - påvirkninger av nye
rapporteringsregler”*

*“Fringe benefits - influences on new reporting
rules”*

Kristine Aarvik

Karoline Åsbu Førde

Vilde Andrea Knutsen

Bachelor i økonomi og administrasjon

Økonomi og samfunnsvitenskap/Økonomi og administrasjon/ØKB

Veileder: Øyvind André Strand Aase

Innleveringsdato: 10. Mai 2019

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10.

Forord

Denne oppgaven er siste ledd i en bachelorgrad ved Høgskulen på Vestlandet avdeling Haugesund. Alle i gruppen går siste året på Økonomi og administrasjon, hvor vi har valgt regnskapsprofil som fordypning. Oppgaven ble skrevet i perioden desember 2018 til mai 2019.

Vi har fokusert på temaet rundt endringer i regelverket om rapportering av personalrabatter og bonuspoeng. Dette har vært en spennende og lærerik periode.

Vi vil bruke denne anledningen til å takke vår veileder, Øivind Andre Strand Aase, for god veiledning og tett oppfølging. Vi vil også takke informantene fra de ulike bransjene, som har gitt oss et godt innblikk i praksisen.

Haugesund, mai 2019

Sammendrag

Formålet med denne oppgaven er å undersøke hvordan de nye retningslinjene, som trådte i kraft 01.01.2019, for skatt på personalrabatter og rabatter fra tredjeparter påvirker virksomhetene. Og hvilke utfordringer dette gir arbeidsgiver når det skal regnskapsføres og innrapporteres. Basert på dette formålet har vi formulert følgende problemstilling:

“Hvordan håndterer bedriftene de nye retningslinjene innenfor skatt og arbeidsgiveravgift på bonuspoeng og personalrabatter?”

Vi har benyttet kvalitativ forskningsmetode, og intervjuet åtte ulike informanter fra relevante bransjer, deriblant to regnskapsførervirksomheter, tre servicebutikker som tilbyr personalrabatter og tre bedrifter som tjener opp bonuspoeng fra tredjeparter. I tillegg har vi foretatt en dokumentanalyse av høringsnotat, høringsinstanser og relevante artikler. Funnene fra intervjuene ble drøftet opp mot høringsnotat- og svar, utvalgt teori som tar for seg naturalytelser, internkontroll og regnskapsrutiner, og et forskningsresultat i fra det nettbaserte tidsskriftet for økonomi og administrasjon, Magma, som hovedsakelig konsentrerte seg om ansattes bruk av bonuspoeng som opptjenes gjennom arbeidsgiver.

Ut i fra funnene vi har gjort tyder mye på at endringene som omhandler bonuspoeng og personalrabatt vil føre til større administrative kostnader for arbeidsgiver fremfor en forenkling. Vårt inntrykk er at det fortsatt er behov for å ta en ny vurdering av flere av elementene, særlig da personalrabatter.

Abstract

The purpose of this bachelor thesis is to investigate how the new guidelines, which came into force on 1 January 2019, for tax on staff discounts and discounts from third parties affect the businesses. And what challenges this presents to the employer when it comes to accounting for and reported. Based on this purpose, we have formulated the following issue:

“How do the companies handle the new tax and employment tax guidelines on bonus points and staff discounts?”

We have used qualitative research methodology and interviewed eight different informants from relevant industries, including two accounting firms, three service stores offering staff discounts and three companies earning third-party bonus points. In addition, we have carried out a document analysis of the consultation memorandum, consultation bodies and relevant articles. The findings from the interviews were discussed against the consultation memorandum and answers, selected theory that deals with benefits in kind, internal control and accounting routines, and a research result from the online-based journal for finance and management Magma, that focused mainly on employee use of bonus points earned through employer.

Based on the findings we have made, there is much to indicate that the changes that concern bonus points and staff discounts will lead to greater administrative costs for the employer rather than simplification. Our impression is that there is still a need to have a new assessment of several of the elements, especially concerning staff discounts.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave	1
1.2 Presentasjon av problemstilling	1
1.3 Avgrensninger	2
2.0 Teori	2
2.1 Internkontroll	3
2.2 Regnskapsrutiner	4
2.3 Naturalytelser	5
2.3.1 Verdsetting	6
2.3.2 A-melding	7
2.4 Personalrabatter	7
2.4.1 Skatteregler for naturalytelser før nyttårsskiftet 01.01.2019	7
2.4.2 Nytt regelverk innført 01.01.2019	8
2.5 Bonuspoeng	9
2.5.1 Gammel regelverk før 01.01.2019	9
2.5.2 Nytt regelverk fra 01.01.2019	9
2.5.3 Håndtering av de nye reglene i praksis	10
2.5.4 Skattedirektoratet forslag under høringen	11
2.6 Opplysningsplikt / Rapporteringsplikt	11
2.7 Tidligere forskning	12
3.0 Metode	14
3.1 Valg av metode	14
3.2 Primær- og sekundærdata	15
3.3 Intervju	15
3.3.1 Kildekritikk primærdata	15
3.3.2 Utvalg til intervju	16
3.3.3 Gjennomføring av intervju	16
3.4 Dokumentanalyse	17
3.4.1 Kildekritikk sekundærdata	17
3.4.2 Utvalg dokumentanalyse og gjennomføring	18
3.5 Reliabilitet og validitet	18
4.0 Resultater og analyse	19
4.1 Personalrabatt	21
4.1.1 Formål med de nye reglene og prosessen rundt innføring av disse	21

4.1.2 Håndtering av de nye reglene for virksomheter med personalrabatt	23
4.1.3 Håndtering i praksis og internkontroll	25
4.1.4 Oppsummerende vurdering	26
4.2 Bonuspoeng	28
4.2.1 Formålet med de nye reglene	28
4.2.2 Håndtering av de nye reglene	28
4.2.3 Oppsummerende vurdering rundt regelendringene om bonuspoeng	31
4.3 Vurdering rundt overordnet formål og effekt av regelendringer	33
5.0 Konklusjon	34
6.0 Kilder	36
7.0 Vedlegg	41
7.1 Vedlegg 1: Arbeidstakers melding til arbeidsgiver om mottak av naturalytelser fra tredjepart	41
7.2 Vedlegg 2: Intervjuguide Regnskapsvirksomheter	42
7.3 Vedlegg 3: Intervjuguide Bonuspoeng	42
7.4 Vedlegg 4: Intervjuguide Personalrabatt	43

Figurliste

Figur 1: Sammenhengen mellom forretningsprosesser, regnskapsrutiner og delsystemer

Figur 2: Prosentvis fordeling av hørings svar

Tabeller

Tabell 1: Oversikt over respondenter og tilhørende kategorier/bransjer

Tabell 2: Oversikt over hva høringsinstansene mente ut i fra høringsnotatet.

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Vi har valgt å se på de nye retningslinjene for skatt på personalrabatter og rabatter fra tredjeparter i forbindelse med de nye reguleringene, og hvilke utfordringer dette gir for arbeidsgiver når dette skal regnskapsføres og innrapporteres. Fram til nå har stort sett alle naturalytelser, mottatt i tilknytning til et arbeidsforhold vært skattepliktig for arbeidstakere, unntak for eksempel personalrabatt under maksgrensen. De nye endringene gjør reglene klarere og strengere. Naturalytelser skal fra 1. januar 2019 i enda større grad enn tidligere behandles skattemessig på samme måte som lønn (NHO, 2019). Vi har valgt dette temaet fordi det er aktuelt for mange bedrifter, og det er noe vi ønsker å sette oss mer inn i.

Temaet har vært mye omdiskutert i media, og har blitt kritisert for å skape mer byråkrati når arbeidsgiverne får ansvaret med å innrapportere til skattemyndighetene (NRK, 2019). På grunn av denne sterke kritikken endret regjeringen skattereglene på personalrabatter etter bare drøye to måneder og kom med kunngjøring om nye endringer i en pressemelding 08. mars 2019 (Larsen, 2019). Vi ønsker å se nærmere på hvordan arbeidsgiver påvirkes ved å tilby naturalytelser, med fokus på personalrabatter og bonuspoeng.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Skatt og arbeidsgiveravgift er omfattende og kompliserte temaer, med mange regler som stadig endres med både små og store justeringer. Fra 01.01.2019 trådte nye regler for skattlegging av naturalytelser i kraft. De nye retningslinjene rundt naturalytelser sier nå at arbeidsgiver skal trekke skatt og betale arbeidsgiveravgift når ansatte får naturalytelser, også når naturalytelsen kommer fra en tredjepart (Skatteetaten, 2018). På bakgrunn av de nye retningslinjene ønsket vi å studere hvilke konsekvenser dette gir forskjellige bedrifter på Haugalandet, og eventuelt komme fram til mulige løsninger.

Vi ønsket også å se på forskjellene fra før og etter de nye retningslinjene som trådte i kraft fra 01.01.2019. Den 08.03.2019 ble det i tillegg igjen gjort endringer på de nye skattereglene som trådte i kraft 01.01.2019. Vi vil derfor også drøfte litt rundt årsaken til endringene ved å blant annet studere høringsnotatet -"forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser".

Oppgavens hovedproblemstilling er som følger:

Hvordan håndterer bedriftene de nye retningslinjene innenfor skatt og arbeidsgiveravgift på bonuspoeng og personalrabatter?

Vi valgte denne problemstillingen av den grunn at de nye reglene kan medføre store endringer for bedrifter innen rapportering av personalrabatter og bonuspoeng. Det var interessant for oss å finne ut av hvordan bedriftene håndterer dette, med andre ord hvordan de behandler og behersker de nye reglene. De nye endringene har også vært mye omtalt i media, hvilket betyr at det er et stort engasjement for saken ettersom mange blir berørt. Dette er endringer som rammer både arbeidsgivere og arbeidstakere. Vi kommer i tillegg til å diskutere formål og effekt med de nye retningslinjene.

1.3 Avgrensninger

Bedrifter med ansatte som tjener opp mye bonuspoeng i løpet av et år eller som årlig gir ut store personalrabatter er av interesse for oss. Vi har konsentrert oss om de vi antar får størst utfordringer med dette og undersøkt hvordan bedriftene velger å løse dette i praksis. Vi valgte å kun forholde oss til bedrifter på Haugalandet, da det fort kunne bli for tidkrevende og omfattende med bedrifter fra hele Norge. Når det gjaldt bedrifter med store personalrabatter valgte vi å forholde oss til store kjedebutikker av den grunn at vi da antok at de interne rutinene og prosedyrene er forholdsvis like i hver butikk. I tillegg intervjuet vi to regnskapsførervirksomheter for å få deres perspektiv på saken, og for å høre hvordan de vil følge opp det nye regelverket. Ved å studere effekten ser vi på om de nye retningslinjene fører til mer byråkrati fremfor nytte.

2.0 Teori

I denne delen av oppgaven skal vi presentere teori som er relevant for vår problemstilling og analyse. Vi går blant annet inn på teori om internkontroll, regnskapsrutiner, a-melding, høringsnotat, generelt om naturalytelser og verdsetting, og spesifikt inn på teori om personalrabatt og bonuspoeng.

2.1 Internkontroll

Problemstillingen vår omhandler kartlegging av internkontrollen i bedriftene. Det er derfor relevant for oss å ha med teori om internkontroll for å bedre forstå hva som ligger i begrepet, og generelt hvordan internkontroll fungerer i praksis.

Internkontroll kan defineres som “*de strukturene og prosessene som er etablert for å styre og kontrollere en virksomhet*” (Moen & Havstein, 2017, s.68). Dette er en prosess som er gjennomført og iscenesatt av virksomhetens styre, ledelse og ansatte. Internkontroll gjelder også identifikasjon og styring av risiko, slik at den øker muligheten for at fastsatte mål skal kunne nås innenfor rammen av virksomhetens disponible ressurser. Et internt kontrollsystem har som hensikt å fjerne eller redusere risikoen for at det oppstår uønskede hendelse, avvik og feil (Moen & Havstein, 2017).

Formålet med internkontroll er å fremme et forbedringsarbeid i virksomheten, for eksempel innen arbeidsmiljø, sikkerhet og forebygging av uønskede tilsiktede hendelser, slik at målene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen oppnås, jf. internkontrollforskriften § 1.

Internkontroll er et viktig element i virksomhetsstyringen og omfatter planlegging og gjennomføring av aktiviteter samt oppfølging av at aktivitetene er igangsatt, og at det er i samsvar med virksomhetens visjon, strategi og mål. Det handler om å ha et kontrollsystem internt i en organisasjon som er til for å sikre at fastsatte mål oppnås, for eksempel at driften går som planlagt, at de ansatte utfører sine arbeidsoppgaver som tiltenkt o.l. Rutinene skal være utformet for å oppnå målsetninger knyttet til drift og etterlevelse. Dette vil si overholdelse av lover og regler som virksomheten er underlagt (Moen & Havstein, 2017).

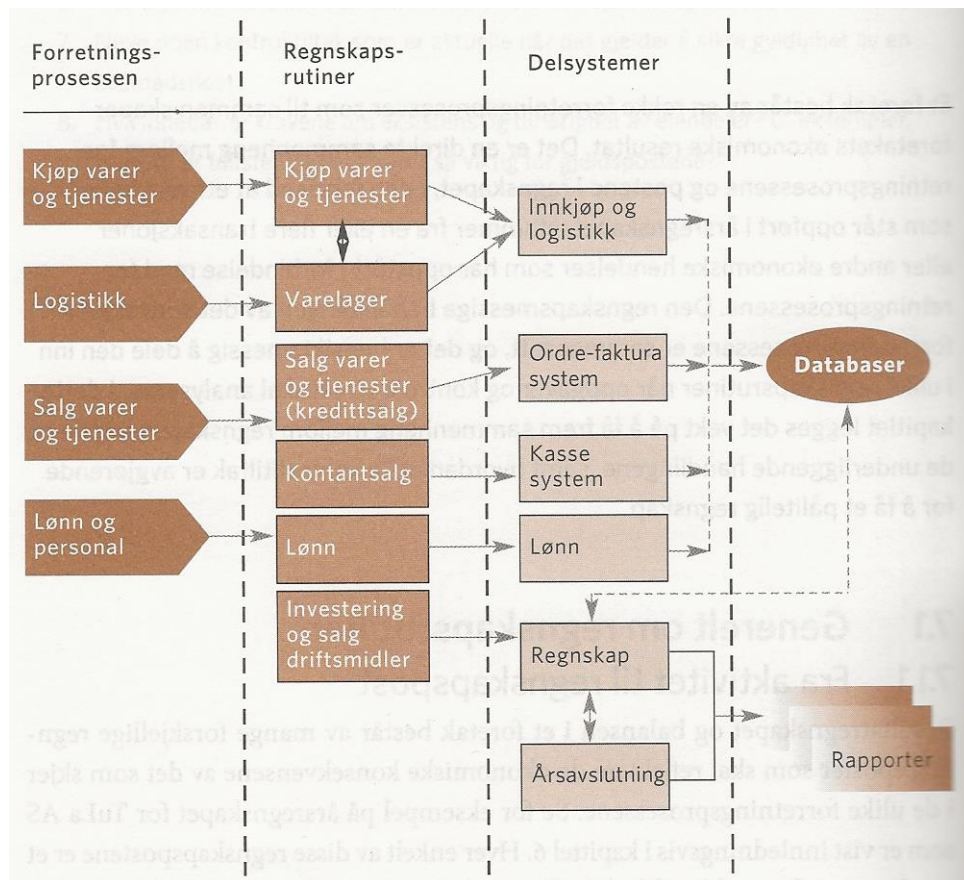
For å ha en god internkontroll må det være gode regnskapsrutiner på plass i virksomheten, og omvendt.

2.2 Regnskapsrutiner

Regnskapsrutiner identifiseres i utgangspunktet i regnskapspostene i et årsregnskapet.

- Salg av varer og tjenester
- Kjøp av varer og tjenester
- Varelager
- Lønn til ansatte
- Investering i og avhendelse av varige driftsmidler

(Moen & Havstein, 2017).



Figur 1: Sammenhengen mellom forretningsprosesser, regnskapsrutiner og delsystemer. Fra *Regnskapsorganisering - Virksomhetsstyring og intern kontroll* (s.240), av Moen, T. G. & Havstein, 2017, Oslo: Cappelen Damm

Figuren viser en systematisk kartlegging over forretningsprosesser vi finner i de fleste foretak, og sammenhengen mellom disse, regnskapsrutiner og delsystemer. Den viser hvordan disse prosessene resulterer i transaksjoner, og den regnskapsmessige behandlingen før de blir rapportert (Moen & Havstein, 2017).

Lønn og lønnsrelaterte poster i resultatregnskapet er underlagt kvalitetskravene gyldighet, fullstendighet og nøyaktighet. Nøyaktighet er sentralt kvalitetskrav fordi det er en sammenheng mellom de opplysningene som registreres i systemet og det som rapporteres i oppgavene til offentlige myndigheter. Det er derfor nødvendig at opplysningene er riktig bokført og beregnet. Det samme gjelder gyldighet og fullstendighet, da disse kvalitetkravene er til for å sikre at opplysningene er relevante innenfor regnskapsperioden og det er blitt fullstendig opplyst om alle transaksjoner i regnskapsrapporten (Moen & Havstein, 2017).

Lønnsrutiner omhandler vanligvis;

- registrering av faste opplysninger i lønssystemet
- personalia lønnsats
- trekkprosent mv.
- registrering av variable opplysninger
- beregning og utbetaling av lønn, bokføring av lønn
- lønnsrelaterte poster
- betaling av skattetrekk og arbeidsgiveravgift
- utarbeidelse av offentlige oppgaver.

Det er i lønssystemet hoveddelen av lønnsrutinen foregår. Her beregnes lønnen og utarbeidelsen av oppgavene til det offentlige, herunder a-melding og arbeidsgiveravgift (Moen & Havstein, 2017). Det er en automatikk i registrering av lønn i de fleste virksomheter. Nærmeste overordnet kontrollerer inn- og ut-stempling, ser over timer, eventuelle avvik, for så å godkjenne dette og sende det videre til lønnsavdeling.

I denne oppgaven har vi fokusert regnskapsrutinene som omhandler arbeidsgiveravgift og skattelegging av personalrabatter og ytelser fra tredjeparter. Dette blir i skatteloven § 5-12 omtalt som naturalytelse.

2.3 Naturalytelser

Naturalytelser er definert som enhver økonomisk fordel som ytes i annet enn kontanter, sjekker og lignende betalingsmidler, jf. Skatteloven (sktl.) § 5-12. Dette gjelder ytelser som for eksempel aksjer til underkurs, personalrabatt på varer og rentefordel ved rimelige lån.

Disse ytelsene i arbeidsforholdet er etter hovedregelen skattepliktig inntekt for arbeidstaker (Skatte-ABC 2018/2019, s 832).

Noen eksempler på skattepliktige naturalytelser er:

- Fri bil, jf. sktl. § 5-13.
- Mobiltelefon/Internett, jf. sktl. § 5-12.5
- Fri kost og losji, jf. sktl. § 5-12.3
- Rabatter som har tilknytning til arbeidsforholdet. Dette vil si kjøp av varer til rabattert pris. Rabattert pris vil som regel være innkjøpspris eller kostpris innenfor grensene til reglementet, jf. FSVIN § 5-15-3.
- Privat bruk av bonuspoeng opptjent i jobbsammenheng. Dette er en naturalytelse fra tredjeparter opptjent på hotellopphold eller flyreiser, jf. Skatte-ABC 2018/2019 s.832.
- Rimelig lån i arbeidsforhold, jf. sktl. § 5-12.4 og sktl. § 5-14

2.3.1 Verdsetting

Verdsettelse av naturalytelsen kan skje på tre måter:

- Etter sats
- Arbeidsgivers fastsettelse
- Skattekontorets verdsettelse

(Skatte-ABC 2018/2019, s.832).

Verdien av naturalytelser, hvor det ikke er fastsatt satser for beregningen, skal som hovedregel settes til omsetningsverdi, jf. sktl. § 5-3. Omsetningsverdi er den pris (inkludert eventuell merverdiavgift) som arbeidsgiveren ville ha fått innbetalt dersom han hadde solgt varen og/eller tjenesten på måten som er vanlig i hans bedrift (Skatte-ABC 2018/2019, s.602).

Skattepliktige naturalytelser er i utgangspunktet trekkpliktige, jf. sktbl. § 5-6.1.a, og verdsettes på forskuddsstadiet.

Dersom arbeidstakeren mottar bonusytelser fra andre enn arbeidsgiver, for eksempel flyselskaper, hotell o.l. som følge av reise og overnatting der arbeidstaker eller oppdragsgiveren har dekket kostnadene, skal verdien av bonusytelsen skattlegges som lønn dersom ytelsen blir benyttet privat. Skattepliktig inntekt blir da forskjellen mellom

markedsprisen og det arbeidstakeren har betalt. Dette gjelder bonusytelser som for eksempel bruk av oppsamlede bonuspoeng til en gratis overnatting på hotell eller gratis flyreise (Skatte-ABC 2018/2019, s. 832).

2.3.2 A-melding

A-melding skal leveres av alle som har ansatte, eller utbetaler lønn (over kr 1000), pensjon eller andre ytelser (Skatteetaten, 2019). Disse bedriftene har samtidig opplysningsplikt i a-ordningen, som omhandler plikt til å opplyse om inntekts- og arbeidsforhold og skatteplikt opplysninger, jf. A-opplysningsloven § 1. A-meldingen leveres den 5. i hver måned og skal omhandle lønn og annen inntekt den måneden utbetalingen er gjort.

Når det gjelder personalrabatter skal det i a-meldingen opplyses om skattepliktig fordel, dersom denne overstiger det tillatte beløpet, og oppgis som naturalytelse (Skatteetaten, 2019).

Opplysningsplikten gjelder også dersom arbeidsgiver har brukt bonuspoeng opptjent i tjenesteforhold til private reiser. Verdien av dette skal settes til omsetningsverdien av varen på brukstidspunktet. Det skal også beregnes arbeidsgiveravgift av denne ytelsen. Disse skattepliktige fordelene skal oppgis den kalendermåneden den er gitt (Skatteetaten, 2019).

I denne oppgaven har vi valgt å se nærmere på skattepliktige naturalytelser i form av personalrabatter i arbeidsforholdet og rabatter fra tredjeparter i form av bonuspoeng.

2.4 Personalrabatter

Personalrabatter er prisavslag de ansatte får av arbeidsgiver på produkter og tjenester som omsettes i bedriften. Rabatten er en skattefri naturalytelse inntil en viss grense. (Skatteetaten, 2019).

Departementet mener den skattefrie grensen fram til 01.01.2019 har vært uklar og utfordrende å forholde seg til i praksis, noe som også gjorde det vanskelig for kontrollmyndighetene å vurdere om rabatten var rimelig eller ikke (Regnskap Norge, 2018).

2.4.1 Skatteregler for naturalytelser før nyttårsskiftet 01.01.2019

I utgangspunktet er enhver fordel vunnet ved arbeid å anse som skattepliktig inntekt, jf. sktl. § 5-1.1. Etter sktl. § 5-15.2 kan mindre naturalytelser innenfor fastsatte rammer unntas fra

beskatning. Slike unntak er gitt i FSFIN §§ 5-15-1 flg. Verdien på naturalytelser fastsettes normalt til omsetningsverdi, jf. skatteloven § 5-12.2, jf. § 5-3.

En "rimelig" rabatt har fram til årsskiftet vært er en skjønnsmessig, helhetlig vurdering. Momentene i vurderingen står i Skatte-ABC; Gaver og tilskudd i arbeidsforhold mv. punkt 4. For at rabatten skulle anses som rimelig kunne ikke prisen være under arbeidsgivers kostpris inkludert indirekte kostnader. Normalt sett kunne heller ikke rabatten være større enn det som ble gitt til virksomhetens storkunder. I tillegg måtte det tas hensyn til den prosentvise reduksjon i pris som rabatten utgjorde, og til den totale verdien av rabatter skattyter hadde oppnådd i løpet av inntektsåret.

Dersom rabatten overstiger et rimelig nivå eller det ikke ble betalt noe for ytelsen, skulle fordelene som ble oppnådd skattlegges fullt ut. For kjøp av mer kostbare kapitalgjenstander som for eksempel bil, båt og lignende, ble kjøp oftere enn hvert tredje år ansett å overstige et vanlig privat forbruk. Ved kjøp av slike gjenstander hvert tredje år eller sjeldnere, måtte det uansett vurderes om den konkrete rabatten ble ansett som rimelig.

2.4.2 Nytt regelverk innført 01.01.2019

Fra 01.01.2019 inntrådte det nye regler for skattefrie personalrabatter (Finans Norge, 2018). De nye vedtakene gjør det klarere når en personalrabatt er skattefri, i tillegg er det fastsatt en øvre grense på størrelse med den skattefrie rabatten. I følge de nye vedtakene kan ikke rabatten utgjøre mer enn 50% av varens eller tjenestens omsetningsverdi. Dersom rabatten overstiger 50% blir hele rabatten skattepliktig (Skatteetaten, 2018). Som nevnt over ble det også lagt inn en øvre grense på kr 7 000 for den samlede verdien av skattefrie rabatter en ansatt kan få i løpet av inntektsåret. Den skattefrie rabatten omfatter varer og tjenester som omsettes hos arbeidsgiver eller konsernet.

Bare drøye to måneder etter at de nye reglene trådte i kraft, kom det nye endringer på enkelte saker i regelverket. Dette inkluderte oppheving av 50% kravet. Arbeidsgiver kan dermed gi bort varer og tjenester uten at det kreves noe egenbetaling. Det ble i samme pressemelding, datert 08.03.2019, meldt om at maksgrensen på personalrabatter på kr 7 000 ble økt til kr 8 000. Arbeidsgiverne må derfor fortsatt ha kontroll på det de ansatte kjøper og mottar slik at det kan rapporteres inn dersom beløpet overstiger kr 8 000 (Larsen, 2019).

Disse endringene vil få en tilbakevirkende kraft, noe som betyr at endringene offentliggjort i mars vil gjelde fra 01.01 i regnskapsåret 2019 (Finansdepartementet, 2019).

Ifølge Skatteetaten er det per dags dato et tosporet rapporteringssystem for personalrabatter. Dersom bedriften holder seg innenfor den øvre rabattgrensen er det blitt opprettet en forenklet rapporteringsmodell hvor det for arbeidsgiver blir tilstrekkelig å opplyse at virksomheten har personalrabattordning, uten at det blir nødvendig å rapportere på individnivå. Dersom rabatten overstiger den øvre grensen blir det derimot opp til arbeidsgiver å rapportere den skattepliktige rabatten på individnivå (Regnskap Norge, 2018).

Høringen legger til at det skal brukes et skjema, RF-1022 for lønn- og pensjonskostnader, der man skal krysse av for om man har en ordning med skattefri personalrabatt, og som skal sendes inn til Skatteetaten. Hensikten med skjemaet er å avstemme de innrapporterte og registrerte utbetalingene hos en arbeidsgiver. Rapporteringen av personalrabattordninger vil imidlertid kun gjelde ordninger som er åpenbart skattefrie, som mottatte rabatter under beløpsgrensen. En slik forenklet rapporteringsmåte vil i hovedsak bidra til bedre kontrollgrunnlag (Skatteetaten, 2016).

2.5 Bonuspoeng

Bonusytelser fra flyselskap mv. som er opptjent i jobbsammenheng er tredjepartsytelser som er skattepliktig som fordel vunnet ved arbeid når poengene benyttes privat (Skatteetaten, 2018). Den 01.01.2019 ble det gjort endringer på retningslinjene for bonuspoeng, som tar for seg bonuspoeng opptjent i forbindelse med blant annet flyreiser og hotellovernattinger i en arbeidsforbindelse. Det er ingen endringer på skatteplikten, men hvem som skal ha ansvaret for innberetningen (Larsen, 2018).

2.5.1 Gammel regelverk før 01.01.2019

Før årsskiftet var det arbeidstakeren selv som hadde rapporteringsplikt ved privat bruk av bonuspoeng som ble opparbeidet gjennom arbeid. Den ansatte har da måttet rapportere dette inn i sin skattemelding.

2.5.2 Nytt regelverk fra 01.01.2019

Fra og med 01.01.2019 er det arbeidsgiver som får rapporteringsplikten (Larsen, 2018). Dette gjelder de bonuspoengene som blir opptjent fra og med 01.01.2019. Opptjente bonuspoengene

fra før årsskiftet faller inn under gammel regelverk, som vil si at er det den ansatte selv som har rapporteringsplikt for disse. Dersom en har poeng stående fra en tidligere arbeidsgiver vil ikke den nye arbeidsgiveren få ansvar for disse (Larsen, 2018).

2.5.3 Håndtering av de nye reglene i praksis

De nye reglene krever at en beregner omsetningsverdien på en reise, for å kunne beregne beskatning ved privat uttak av jobb-opptjente bonuspoeng. Dette kan bli utfordrende for mange arbeidsgiver da det kan bli vanskelig å beregne bonuspoengenes verdi. Arbeidsgiver må kunne dokumentere en omsetningsverdi i sluttbrukermarkedet for en identisk vare (tidspunkt, klasse, rute). Dette kan for eksempel gjøres ved utskrift av en ordinær bestillingsside tatt på samme tidspunkt som bonusreisen bestilles (Larsen, 2018).

Kjøp av tilleggsytelser/-tjenester ved privat bruk av bonuspoeng er i utgangspunktet skattepliktig, men i mange tilfeller er det ikke angitt en pris i kroneverdi. Dette gjelder for eksempel oppgradering av hotellrom eller flybillett, inngang til lounge og mat. I Skattedirektoratets prinsipputtalelse av 15.11.2018 går det frem at bruk av slike fordeler verken skal skattlegges eller innrapporteres av praktisk årsaker (Skatteetaten, 2018).

Skattemyndighetene har mulighet til å kreve informasjon om bonuspoeng direkte fra SAS, Norwegian, Radisson og andre tredjeparter. På denne måten kan de få ut informasjon fra fly- og hotellselskapene over arbeidstakere som har benyttet bonuspoeng, og ha mulighet til å følge opp om disse poengene er opptjent privat eller i jobb (Vold, 2018).

2.5.4 Skattedirektoratet forslag under høringen

Regjeringen foreslår i høringen at arbeidstakeren kan opplyse arbeidsgiveren om ytelsen i forkant, fordi det da vil bli lettere for arbeidsgiveren å ta kontakt med tredjeparten for å avklare forhold rundt ytelsens art og verdi. Dette vil gjøre tredjeparten spesielt oppmerksom på arbeidsgiverens plikter knyttet til tredjepartsytelsen (Skatteetaten, 2016).

Direktoratet foreslår at arbeidsgiver, etter å ha mottatt informasjon fra tredjeparten, verdsetter ytelsen, tar ytelsen med i avgiftsberegningen og innrapporterer beløpet via a-meldingen. Dersom arbeidsgiveren har gjort det som med rimelighet kan forventes for å innhente opplysninger fra tredjeparten, slipper arbeidsgiveren å ilegges sanksjoner for brudd på pliktene, selv om informasjonen ikke er tilstrekkelige. Dette kan gjøres ved at arbeidsgiver for eksempel viser opplysningene han/hun fikk hos tredjeparten.

Skattemyndighetene kan be om kontrollopplysninger fra arbeidsgivere eller tredjeparter i et aktuelt marked, for å få oversikt over hvilke skattytere som har mottatt tredjepartsytelser i arbeidsforhold. Enhver tredjepart plikter etter krav å gi opplysninger som kan ha betydning for noens skatteplikt, jf. skatteforvaltningsloven kapittel 10.

2.6 Opplysningsplikt / Rapporteringsplikt

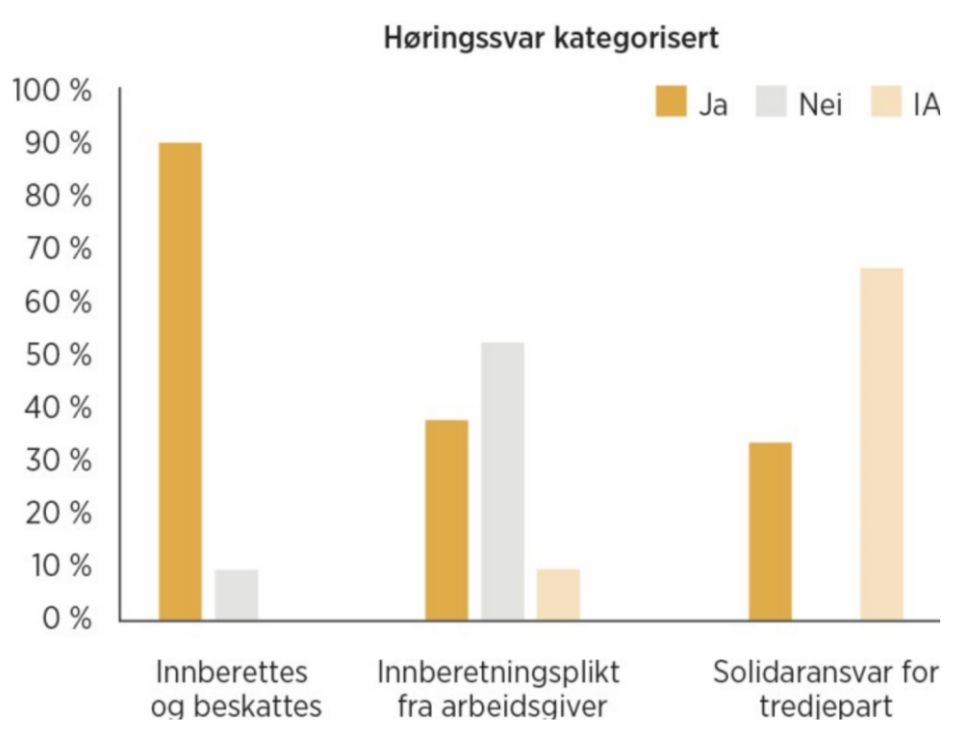
Ifølge Skatteetaten sine sider er det ingen plikt til å rapportere skattefrie rabatter.

Rapporteringsplikten foreligger kun først når den årlige grensen overstiges. Beløpsgrensen for skattefrie personalrabatter gjelder per inntektsår, som vil si at det ikke er anledning til å «spare» deler av det skattefrie beløpet til senere år. Den skattepliktige personalrabatten skal rapporteres a-meldingen den måneden ytelsen utbetales.

Jf. skatteforvaltningsloven § 7-2.1.a, skal det gis opplysninger om lønn og annen godtgjørelse for arbeid. Her tas naturalytelser med i innrapporteringen på lik linje som med kontante ytelser. Dersom ikke alle opplysningene er levert innen fristen kan skattedirektoratet ilegge en daglig løpende tvangsmulkt eller overtredelsesgebyr fram til opplysningene er levert, jf. a-opplysningsloven § 10 og § 11. Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kan helt eller delvis ettergis dersom forpliktelsen ikke er overholdt som følge av forhold utenfor den opplysningspliktiges kontroll, eller dersom særlige rimelighetsgrunner tilsier det, jf. a-opplysningsloven § 10.4 og § 11.2, jf. § 10.4.

2.7 Tidligere forskning

Meidelsen & Stephansen utførte i januar 2019 en dokumentanalyse av høringsnotatet for nettstedet Magma. De konsentrerte seg hovedsakelig om ansattes bruk av bonuspoeng som opptjenes gjennom arbeidsgiver. Deres undersøkelse viser at forslagene som omhandler flybonuspoeng i realiteten ikke vil innebære en forenkling, men at det tvert om vil føre til større administrative kostnader for arbeidsgiver.



Figur 2: Prosentvis fordeling av hørings svar. Fra *Skattepliktige bonuspoeng*, av Meidelsen & Stephansen, 2018 (<https://www.magma.no/skattepliktige-flybonuspoeng>).

Meidelsen & Stephansen stiller spørsmål ved om forslaget innebærer at arbeidstaker tvinges til å informere om og dokumentere sine privatreiser. Regnskap Norge uttrykker at det kan være gode grunner som tilsier at den ansatte ikke ønsker å dele opplysninger med sin arbeidsgiver om hvilke reiser han tar på fritiden. De uttrykker også at det kan stilles spørsmål om arbeidsgiver kan kreve at denne typen opplysninger fremlegges i det hele tatt (Meidelsen & Stephansen, 2019).

Meidelsen & Stephansen uttaler også at de mener det er en unødvendig komplisering av regelverket å tillate at verdien av andre varer eller tjenester enn den man faktisk har mottatt, skal kunne legges til grunn. KPMG Law Firm uttalte i sin høringsinstans at en slik regelforståelse kan 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 (Meidelsen & Stephansen, 2019).

Ni av høringssvarene kommenterte dette direkte, hvor samtlige var enige om at det er omsetningsverdien som skal legges til grunn (Meidelsen & Stephansen, 2019).

Høringssvarene viser at det er noe uenighet knyttet til forslaget om “ansvar for innberetning når en ytelse ikke kommer fra arbeidsgiver”. Meidelsen & Stephansen fant bare et fåtall som mener arbeidsgiver skal ha ansvaret, men i dette ligger at arbeidstaker enten skal ha ansvar for tilrettelegging, eller at det skal være et solidaransvar mellom arbeidsgiver og tredjepart. NHO foreslo i sitt høringssvar at det må vurderes om arbeidstakers opplysningsplikt i dette tilfellet skal lovfestes. Infotjenester AS uttaler at det internt i egen organisasjon har vært uenighet om hvorvidt det er urimelig å pålegge arbeidsgiveravgift på arbeidsgiver i slike tilfeller.

Både PWC og Økonomiforbundet poengterer at det er den som yter en fordel, som har plikt til å forestå arbeidsgiverpliktene. BDO Advokater AS uttalte at så lenge tredjeparten ikke pålegges en plikt til å oppgi informasjon, burde heller ikke arbeidsgiver pålegges en så stor forpliktelse, som allerede i utgangspunktet ble sett på som mest sannsynlig tilnærmet umulig å innfri. Flere kommenterer også problemene med å kontrollere og håndheve, og Sjøfartsdirektoratet frykter økt fare for mislighold idet giver blir fritatt for ansvar (Meidelsen & Stephansen, 2019).

Meidelsen & Stephansen kommenterer avslutningsvis at høringssvarene viser at det er behov for å vurdere nærmere flere av elementene i de forslagene som var på høring. Det er ikke et tydelig skille mellom klassifiseringen av private versus tjenstlige bonuspoeng på bonuskontoen, og det vil være vanskelig å etterprøve hvilke poeng som er benyttet ved uttak av bonuspoeng. Meidelsen & Stephansen kommenterer også at denne rapporteringen skaper andre typer utfordringer, for eksempel innenfor personopplysningsloven. Dette gjelder arbeidsgivers innsyn i den ansattes privatreiser, hvordan innberetningsplikten skal håndteres ved bytte av arbeidsforhold eller når den ansatte har gått av med pensjon, og hvem som vil ha

ansvaret for innberetning dersom den ansatte har flere arbeidsforhold (Meidelsen & Stephansen, 2019).

3.0 Metode

I denne oppgaven er metoden for analysering av kvalitative data foretatt gjennom en dokumentanalyse. Vi har analysert relevante tekster, samlet inn data ved intervju, og foreliggende tekster i form av offentlige dokumenter og artikler.

3.1 Valg av metode

Vi fant det hensiktsmessig å gå for kvalitativ tilnærming, da det i henhold til problemstillingen kan gi mer utfyllende data. Kvalitativ metode foregår gjennom intervju og observasjon hvor hensikten er at informasjonen som samles inn kan analyseres og tolkes om til data (Kvale & Brinkmann, 2015). Denne metoden brukes ofte hvis det er blitt forsket lite på området eller det ønskes å gå i dybden i temaet. Forskningsintervjuet er en samtale mellom intervjuer og informant, også kalt en interpersonlig situasjon, hvor målet er en samtale med struktur og formål (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2011). Vi gjennomførte en dokumentanalyse som vil si at vi vurderte dokumentenes kontekst, formål og funksjon, i tillegg til innhold, form og fremstilling. Vi startet med å beskrive materialet og systematisere innholdet, hvor vi fremhevet det mest relevant for oss av innholdet, før vi til slutt tolket det (Holme & Solvang, 1996).

Etter intervjurundene brukte vi informasjonen og dataene vi fikk til å analysere hvordan de nye reglene påvirker bedriftene i praksis. Vi valgte å bruke intervju som vår måte å samle inn data da vi tenkte at dette gir mer detaljerte svar, og det ga oss muligheten til å gå mer i dybden i bedriften. Dette gjorde at vi kunne sette oss bedre inn i de ulike utfordringene de nye reglene medfører. På denne måten iakttar og sammenligner vi enkelttilfeller, som vil si å gjøre konkrete fenomener allmenne (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2011, s.45). En ulempe med å bruke intervju som forskningsmetode, er at det reduserer antall bedrifter vi kan få informasjon fra.

Under intervjuene var hensikten å ha spørsmål som leder til mest mulig utfyllende svar, og helst unngå "ja" og "nei" svar. Samtidig ønsket vi unngå for lange intervjuer, da det kunne føre til demotiverte og uvillige intervjuobjekter.

3.2 Primær- og sekundærdata

Når det er snakk om datakilder skilles det mellom primærdata og sekundærdata.

Sekundærdata er informasjon eller data som er samlet inn av andre til et annet formål enn for vår aktuelle problemstilling, og er data som allerede eksisterer og er lagret (Hansen, 2015).

Primærdata er innsamlet for vårt formål med vårt valg av gjennomføringsmetode og et utvalg som dekker våre problemstillinger (Hansen, 2015).

Da vi skulle gjøre undersøkelser i forbindelse med vår problemstilling startet vi med å kartlegge regelverket, og søke etter informasjon som allerede var tilgjengelig. Dette gjaldt blant annet informasjon i aviser og media, samt høringsforslag, lover og forskrifter. Ettersom dette er helt nye endringer var det ikke mye informasjon tilgjengelig om hvordan bedriftene håndterer de nye reglene. Deretter samlet vi inn primærdata ved hjelp av intervju, og gjorde en dokumentanalyse av sekundærdata, blant annet høringsvar fra ulike instanser.

Det var relevant å ha kildekritikk av kildene ettersom det er de metodene som brukes for å fastslå om en kilde er sann. Dette vil si at vi må vurdere og karakterisere de kildene som benyttes i oppgaven, og vurdere gyldighet og relevans for oppgavens problemstilling (Dalland, 2017).

3.3 Intervju

I kvalitative undersøkelser er hensikten å få mest mulig fordypet kunnskap om fenomenet ut fra et begrenset antall personer. Det er derfor viktig at informantene kan gi fyldige beskrivelser, slik at problemstillingen kan tolkes fra flere sider (Johannessen, Tuftes & Christoffersen, 2011, s.95-96). Vi har valgt oss ut åtte informanter som vi så for oss kunne gi mest mulig kunnskap fra tre forskjellige perspektiver. Alle informantene vi valgte ut ville være særlig påvirket av de nye skattereglene innen personalrabatter og bonuspoeng, da de er aktive brukere av begge ordningene.

3.3.1 Kildekritikk primærdata

Primærkilder er datakilder som forfatteren selv har kommet frem til (Dalland, 2017). Det vil si kilder som er samlet inn for den aktuelle problemstillingen, herunder intervju. For å sikre oss så gode data som mulig ble det presisert til hver bedrift at alt ville bli notert anonymt, til tross for at oppgaven blir offentliggjort. Det at ingen kan skjønne hvilke bedrift det er snakk om gir bedriftene friere tøyler til å uttrykke seg ærlig. Vi mener derfor at de innsamlede

intervju dataene er troverdige kilder på bakgrunn av at alt foregår anonymt og at bedriftene selv ønsket et innblikk i hva de andre respondentene hadde svart.

3.3.2 Utvalg til intervju

Som nevnt i avgrensninger ønsket vi å forholde oss til bedrifter som tjener opp mye bonuspoeng fra fly eller hotell i løpet av ett år eller som årlig gir ut store personalrabatter. Av den grunn var det ønskelig å se nærmere på bedrifter innenfor blant annet offshore- og rederibransjen og bilforhandlere. Vi tok kontakt med ulike bedrifter i nærområdet. Blant annet to regnskapsfirma og tre servicebedrifter for å få et godt innblikk som mulig på virkningen av de nye retningslinjene. I tillegg til disse var vi i kontakt med tre bedrifter som kunne gi informasjon rundt problemstillingen med bonuspoeng. Under ser dere en oversikt over de ulike intervjuobjektene med tilhørende bransje.

Informant P1	Butikkjede	Personalrabatt
Informant P2	Bilforhandler	Personalrabatt
Informant P3	Butikkjede	Personalrabatt
Informant B1	Teknologi og utstysleverandør	Bonuspoeng
Informant B2	Undervannsteknologi	Bonuspoeng
Informant B3	Offshore	Bonuspoeng
Informant R1	Regnskapsvirksomhet	Personalrabatt/Bonuspoeng
Informant R2	Regnskapsvirksomhet	Personalrabatt/Bonuspoeng

Tabell 1: Oversikt over respondenter og tilhørende kategorier/bransjer

3.3.3 Gjennomføring av intervju

Vi anså det som riktig fremgangsmåte å sende bedriftene en mail, hvor vi presenterte oppgaven, problemstillingen, og evt. intervju spørsmålene hvis det var ønskelig. En av fordelene ved å sende intervju spørsmålene i forkant er at informantene stiller mer forberedt, og kan på forhånd orientere seg bedre rundt spørsmålene og problemstillingen vår.

Som nevnt tidligere anser vi intervjumetoden som bedre egnet til å gi innsikt i de temaene vi ønsker å fordype oss i, av den grunn at det kan gi oss mer utfyllende svar fremfor hva et spørreskjema kan gi oss. Da har vi i tillegg muligheten til å supplere med oppfølgingsspørsmål dersom behovet dukker opp. Vi utførte den vanligste formen for intervjuer som kalles for semistrukturerte intervjuer, som vil si at vi hadde en overordnet intervjuguide som utgangspunkt for intervjuet, mens spørsmål og rekkevidden kan variere litt. Forskeren styrer samtalen mellom informanten og forskeren (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011, s. 145). Vi lagde en intervjuguide på forhånd, jf. vedlegg 2, 3 og 4, med ca. syv hovedspørsmål som krevde relativt utfyllende svar.

Under intervjuet så vi informanten an, og supplerte med flere spørsmål rundt hvert hovedspørsmål, alt etter hvor mye informasjon informanten satt inne med. Under intervjuprosessen valgte vi å ikke bruke lydopptak da dette er en krevende søknadsprosess som vi konkluderte med at det ville være for tidkrevende. Vi fordelte derfor oppgavene slik at en person intervjuet og to personer noterte.

3.4 Dokumentanalyse

Dokumentanalyse som metode er nyttig for å finne sekundærdata relevant for vår problemstilling. Vi valgte dette da vår problemstilling omhandler endring i lover og regler som er fastsatt. Ettersom sekundærdata er data som allerede eksisterer med et annet formål enn vår oppgave vil vi se på dette som en nyttig metode for datainnsamling.

3.4.1 Kildekritikk sekundærdata

I denne oppgaven er det brukt nyere artikler om de endrede reglene for personalrabatter og bonuspoeng fra diverse nyhetskanaler og statlige organ, som for eksempel Skatteetaten og Altinn. Dette vil være relevant litteratur for problemstillingen og vil derfor være sett på som pålitelig, ettersom den er nylig publisert. Mye av teorien i denne oppgaven er tatt fra skatteregler laget av Skatteetaten i deres offisielle dokument Skatte-ABC fra årene 2017-2019, og må bli sett på som pålitelig da den er utgitt av organisasjonen som har fastsatt reglene.

3.4.2 Utvalg dokumentanalyse og gjennomføring

Utvalget for dokumentanalysen i denne oppgaven er i hovedsak høringsnotat, høringsinstanser og nettartikler, deriblant Magma, Regnskap Norge og PWC. I tillegg er enkelte lover, Skatte-ABC og faglitteratur brukt som en del av dokumentanalysen.

Etter å ha lest igjennom alle høringsinstans med kommentarer som omhandler personalrabatt og bonuspoeng, valgte vi ut noen av kommentarene til de interesseorganisasjonene som var mest relevante for våre problemstillinger.

3.5 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet er knyttet til nøyaktigheten av dataene i undersøkelsen, hvilken data som brukes, hvordan de bearbeides, og hvordan de samles inn (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2011). Dette er en essensielt tema innenfor forskning ettersom det beskriver påliteligheten til forskningen man har foretatt seg. Det finnes forskjellige måter å teste reliabiliteten til innsamlet data på, og en av dem som er veldig relevant for denne oppgaven er ”test-retest-reliabilitet”. Dette innebærer at man tar samme spørsmålene på de samme informantene på to forskjellige tidsrom. Hvis svarene er de samme, vil dette betegnes som høy reliabilitet (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2011).

I sammenheng med vår problemstilling, og med tanke på at reglene som sagt er nyetablerte, vil det være usikkert om bedriftene ville svart det samme om ett år frem i tid. Dette er fordi de da har fått mer erfaring med de nye reglene og eventuelt etablert nye og bedre rutiner for rapportering. Her må vi kunne stole på at vi har fått reliable data fra informantene, som per dags dato er aktuelle for virksomheten.

For å sikre at det er høy reliabilitet ble informantene forsikret om at svarene på intervju spørsmålene ville være anonyme, slik at det ikke ville være noe form for tilbakesporing av svar. Dette kunne ført til at informantene ikke ville svart informativt og helhetlig i frykt for konsekvenser fra arbeidsplassen.

Vi har også gjennomført kildekritikk slik at kildene vi bruker er reliable. Kildekritikk er de metodene som brukes for å fastslå om en kilde er sann. Dette vil si at vi må vurdere og karakterisere de kildene som benyttes i oppgaven, og vurdere gyldighet og relevans for oppgavens problemstilling (Dalland, 2017).

Validitet er et begrep som beskriver i hvilken grad data fra en undersøkelse er gyldige, troverdige eller relevante. Det skilles mellom forskjellige former for validitet, som intern validitet og ytre validitet (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2011).

Ytre validitet er spesielt relevant i denne oppgaven da vi har et begrenset antall bedrifter som er intervjuet. Dette kan føre til en viss grad av generalisering, da det ikke kan gjelde de samme bedriftene i samme bransje. Ettersom vi har intervjuet få virksomheter er det vanskelig å generalisere. Vi kan allikevel anta at de samme rutinene gjelder i andre butikker da vi har valgt oss ut butikker som tilhører store kjeder. Dataene vi bruker er relevante for vår problemstilling av den grunn at dette er endringer som nettopp har blitt innført, og informasjonen er derfor fersk.

4.0 Resultater og analyse

Formålet med denne oppgaven var å få svar på problemstillingen *“Hvordan håndterer bedriftene de nye retningslinjene innenfor skatt og arbeidsgiveravgift på bonuspoeng og personalrabatter?”* Vi ønsket å finne svar på om de nye reglene innenfor personalrabatt fører til mer byråkrati fremfor nytte, formålene med regelendringene, og om disse formålene blir oppnådd med de nye reglene. Etter å ha lest høringsnotatet var det også interessant for oss å finne ut av hvorfor regjeringen innførte en maksgrense på kr 8 000 når så mange høringsinstanser viste sin motvilje for det. I tillegg fant vi det relevant å se nærmere på formål bak regelendringen, og mulige effekter.

For ordens skyld har vi valgt å dele svarene inn i to hovedtemaer: personalrabatter og bonuspoeng. Vi har intervjuet bedrifter, regnskapsvirksomheter og studert høringsnotatet og - svar for å kunne se problemstillingene fra flere perspektiver. Informantene for personalrabatt betegnes som P1, P2 og P3. Informantene for bonuspoeng betegnes som B1, B2 og B3, mens informantene for regnskapsvirksomheten betegnes som R1 og R2. Ettersom intervjuene er anonymisert er det ikke mulighet til å gå nærmere inn på hver enkelt informant, i henhold til personvernreglene jf. NSD og Datatilsynet.

Som en del av dokumentanalysen laget vi en tabell for å kartlegge hva de ulike interesseorganisasjonene mente i sine høringsinstanser. Ut i fra tabellen ser vi at de fleste var uenige i forslagene til de nye regler. 20 av de 21 høringsinstansene hadde kommentarer knyttet til *arbeidsgiveransvaret for tredjepartsytelser og ny modell for skattefritak for personalrabatter.*

	Bonuspoeng			Personalrabatt	
	Arbeidsgiver sitt ansvar å innberette	Ikke arbeidsgiver sitt ansvar å innberette	Tredjepart sitt ansvar å innberette	Innvendinger mot endringene på personalrabatter	Støtter forslaget på personalrabatter
Arbeidsgiverforening - spekter		x			
BDO Advokater		x	x	x	
Finans Norge		x		x	
Virke		x		x	
Infotjenester		x	x		x
KPMG	x			x	
KS Bedrift		x		x	
KS		x	x		
LO					x
NHO		x		x	
NKKF	x				x
PWC		x		x	
Regnskap Norge		x	x	x	
Revisorforeningen		x	x	x	
Sjøfartsdirektoratet	x				
Skattebetalerforeningen		x	x	x	
Sticos	x		x		x
Storbedriftens skatteforum		x		x	
Visma Software AS	x		x	x	
Økonomiforbundet		x	x		x

Tabell 2: Oversikt over hva høringsinstansene mente ut i fra høringsnotatet.

Ut i fra tabellen kan vi se at 15 av 20 mener at ansvaret ikke skal ligge hos arbeidsgiver, og at 9 av 20 mener at rapporteringsansvar for tredjepartsytelser bør ligge hos tredjeparten. Når det gjelder endringer på personalrabatten hadde 12 av 20 høringsinstanser innvendinger

mot de forslagene regjeringen fremla. Det kan stilles spørsmål ved hvorfor regjeringen innførte de nye reglene når bare 5 av 20 høringsinstanser mener at det er arbeidsgiver sitt ansvar å innberette, og kun 5 av 20 var enige i forslagene om personalrabatt.

4.1 Personalrabatt

Vi har benyttet høringsnotat og –svar, samt intervju av tre bedrifter og to regnskapsbedrifter for å vurdere og analysere de nye reglene knyttet til personalrabatt.

4.1.1 Formål med de nye reglene og prosessen rundt innføring av disse

Regjeringen uttrykker i høringsnotatet at det før årsskiftet var et stort problem at det ikke fremgikk en bedre klarhet i forskriftsbestemmelsen i sktl. § 5-15.2 og FSFIN § 5-15-3, og at grensen for skattefrihet ikke kom tydelig nok fram. Usikkerheten om hvor den skattefrie grensen gikk skapte utfordringer for arbeidsgiverne når de skulle avgjøre om rabatten var skattefri eller skattepliktig ved gjennomføringen av forskuddstrekk, innrapportering og arbeidsgiveravgift (Skatteetaten, 2016).

Direktoratet mener at de uklare grensene for skattefriheten har ført til at det i en del tilfeller ble gitt rabatter av større verdier til ansatte ubeskattet, som gikk utover rammene for en liberal tolkning av bestemmelsen. Det står beskrevet i høringen at praktiseringen av skattefritaket for personalrabatter har utviklet seg slik at det ikke lenger er ubetydelige verdier som unntas fra beskatning gjennom fritaket. Direktoratet la derfor fram en ny modell for skattefritaket for personalrabatter, hvor de grunnleggende elementene i ordningen er at det skal være en *“samlet øvre beløpsgrense for personalrabatter som kan mottas skattefritt, og at rabattens størrelse fastsettes med utgangspunkt i alminnelig omsetningsverdi i sluttbrukermarkedet”*. Forslaget innebar at arbeidsgiver må holde en løpende oversikt over hver enkelt ansatt sine kjøp med bruk av personalrabatter i arbeidsforholdet, herunder hvor stor samlet prisreduksjon som er oppnådd (Skatteetaten, 2016).

Direktoratet vurderte om klargjøringen kunne oppnås ved andre mindre inngripende endringer, men konkluderte med at en beløpsgrense er den beste løsningen. Når det gjelder personalrabatt på verdifulle kapitalgjenstander, som f.eks. bil og båt, ble det før årsskiftet akseptert som skattefri rabatt såfremt det bare ble gitt rabatt hvert tredje år, men dette skulle ikke videreføres i de nye skattereglene for personalytelse som trådte i kraft fra og med

01.01.2019. Dette betyr at den fastsatte øvre beløpsgrensen gjelder ved disse kjøpene også (Skatteetaten, 2016).

4.1.1.1 Hørings svar

Ut i fra Finans Norge sitt hørings svar er de skeptiske til forslaget om å innføre en øvre samlet beløpsgrense for skattefrie personalrabatter i arbeidsforhold som skal gjelde for alle sektorer. De mener at uklarheten som ligger i dagens regelverk bør kunne løses på andre måter, for eksempel gjennom veiledning som tydeliggjør dagens vilkår for skattefritak. De nevner blant annet at skattefrie personalrabatter ofte spiller en viktig rolle i forbindelse med arbeidsgivers opplæring og kompetanseutvikling av egne medarbeidere. Derfor er det naturlig at arbeidsgiver tilbyr sine ansatte personalrabatter på produkter og tjenester som de må ha kunnskap om når de møter kundene. Ifølge Finans Norge er det viktig at de ansatte får muligheten til å opparbeide seg kunnskap og innsikt om tjenestene som arbeidsgiver tilbyr innenfor et rimelig nivå, uten at det utløser skatteplikt (Finans Norge, 2017).

NHO er også enige i at personalrabatter er et viktig virkemiddel både for rekruttering av ansatte, men enda mer for å gi de ansatte en sterkere tilknytning til og forståelse av de varer eller tjenester som omsettes i virksomheten. I tillegg mener NHO at rapporteringsplikten vil kunne bli for omfattende innenfor mange næringer, da særlig innenfor store bedrifter med personalbutikker eller tilsvarende ordninger. NHO er for at det skal være en beløpsgrense på personalrabatter, men mener det ikke bør være noen rapporteringsplikt for ansatte som har kjøpt varer eller tjenester innenfor skattefritaket dersom virksomheten fortløpende registrerer beløp den ansatte har handlet for (NHO, 2017).

Dersom beløpet overstiger skal det ikke være nødvendig å rapportere før årets utgang, da de mener at en løpende rapportering av slike ytelser vil bli svært ressurskrevende. Infotjenester slutter seg i hovedsak til Skattedirektoratets forslag angående skattefrie personalrabatter, og legger fram et forslag i sin høringsinstans om at det innføres en øvre samlet beløpsgrense for skattefrie personalrabatter på kr 12 000 per inntektsår (Infotjenester, 2017)

Ut i fra hørings svarene ser en at de fleste mener at personalrabatter er viktig for mange i servicebransjen, og den ikke bør være for lav. Dette kan sees ut fra at personalrabatt er en tilleggssytelse som mange i denne bransjen kan se på som motiverende. Hvis denne grensen er lav, blir det mindre incentiver til å søke arbeid på slike plasser.

4.1.1.2 Prosess rundt innføring av nytt regelverk

Den 01.01.2019 innførte regjeringen strengere regler for skattefrie personalrabatter (Finans Norge, 2018). Ifølge disse vedtektene kunne ikke rabatten utgjøre mer enn 50% av varens eller tjenestens omsetningsverdi. I tillegg var det lagt inn en øvre grense på kr 7 000 for den samlede verdien av skattefrie rabatter den ansatte kunne få i løpet av inntektsåret (Regnskap Norge, 2018). Dette skapte mye negativ omtale og kritikk i media og fra forskjellige interesseorganisasjoner. Kritikken førte til at regjeringen endret på reglene den 08.03.2019, med noen justeringer (Finansdepartementet, 2019).

Reglene får tilbakevirkende kraft til 01.01.2019. Den nye grensen økte fra kr 7 000 til kr 8 000. Reglene ble i tillegg mer fleksible da vilkåret for maksimal rabattsats på 50% ble fjernet og utvidet til 100%. Dermed kan bedriftene velge å strekke seg til 25 % skattefri rabatt på varer med en omsetningsverdi på kr 32 000, eller 50 % skattefri rabatt på varer med omsetningsverdi på kr 16 000, eller 100 % skattefri rabatt på varer med omsetningsverdi på kr 8 000 (Finansdepartementet, 2019).

Etter at regjeringen igjen endret reglene i mars 2019 uttalte Siv Jensen: *“Vi vil at det skal være enkelt for bedrifter å følge reglene. Derfor skal skattemyndighetene utarbeide en veileder sammen med næringslivet.”* Hun uttalte videre at hun kjemper for lavere skatter og avgifter og er opptatt av å lytte til folk og bedrifter. Etter mange innspill gjorde de endringer i reglene for skatt på personalrabatt og gaver. *“Vi gjør endringer slik at flere kan få skattefrie gaver og rabatter fra jobben”* (Jensen, 2019).

Til tross for at regjeringen økte grensen på personalrabatt er det fortsatt mange som mener taket på kr 8 000 er for lavt, dette uttaler blant annet Virke og Infotjenester, som nevnt tidligere i sine kommentarer i høringsinstansen foreslo en maksimumsgrense på kr 12 000 per inntektsår. Virke begrunner dette med at de tror kr 12 000 er en del av det som oppleves som normalt av rabatter i dag innenfor skatteordningen (Virke, 2017).

4.1.2 Håndtering av de nye reglene for virksomheter med personalrabatt

Vi har vært i kontakt med tre servicebedrifter i Haugesund, herunder P1, P2 og P3, og intervjuet dem om hvordan de håndterer de nye regelendringene som omhandler personalrabatter. Ettersom reglene er relativt nye var det lite informasjon de kunne gi oss, med tanke på at de ikke hadde fått gjort seg opp noen erfaringer på intervjudetpunktet.

Svarene vi fikk fra informantene under intervjuene om personalrabatt ga oss likevel en viss innsikt i hvordan virksomhetene planlegger å håndtere de nye reglene, og hvilke endringer som måtte til for at regelverket deres var i henhold til de nye endringene som er trådt i kraft.

På grunn av endringene av det nye regelverket innført 01.01.2019, som kom i mars, ble det særlig utfordrende for servicebutikkene. Grunnet at de opprinnelig hadde satt opp nye retningslinjer for sine ansatte, og for så deretter igjen i mars måtte utarbeide nye. Dette med tanke på endringene som ble gjort angående rabattgrensen som steg fra kr 7 000 til kr 8 000, og at de fjernet maksimumsgrensen på 50%.

P1 hadde relativt mye kjennskap til de nye reglene, og begynte tiltak mot dette allerede i september 2018 slik at dette skulle være klart til 01.01.2019. Både P1 og P2 gjorde informasjonen om de nye reglene tilgjengelig på virksomhetens intranett. P3 hadde derimot en lenger prosess med å ferdigstille de nye retningslinjene for endringene på personalrabatten. Ettersom P3 er en stor kjede med mange butikker rundt omkring i landet, mente informanten det var viktig at de nye reglene var håndterbare og tydelige for alle deres ansatte.

P1 merker ikke noen forskjell på arbeidsmengde, men har derimot hatt noen små endringer i salg på småting, som energidrikker, barer osv. Dette blir nå kjøpt til vanlig salgspris da de ansatte er redde for å komme over grensen. Det er også en merkbar nedgang i ”vennekjøp”, som vil si at de ansatte kan bruke sin egen personalrabatt på å kjøpe varer fra bedriften til sine egne venner. P2 er nå litt mer nøye på å følge med på rabattene ved hvert salg. Det har blitt unødvendig mye jobb og de mener maksimumsgrensen på personalrabatt er for lav.

Ifølge P1 hadde de ikke hatt noen grense før regelendringene. Nå, etter at de nye reglene trådte i kraft, bruker de en 1,4 kalkyle på kostpris og de ansatte betaler da kun moms. P1 sier også at de foreløpig ikke har satt en maksimumsgrense for hva de ansatte kan kjøpe for, dette til tross for at det er et skattefritt tak på kr 8 000. Hos P2 har de ansatte kunnet kjøpe varer til nettoppris + en liten sum. Nå er dette endret til en prosentstakt ut fra hva andre aktører kan få og P2 varierer prosentene på ulike biltyper, for eksempel forskjellige prosent på bensin-, diesel- og elektriske biler. De ansatte får i tillegg kr 8 000 mer i rabatt enn hva de største privatkunder får.

Ifølge P3 var reglene før at de kunne få en (1) vare A til 70%, to (2) varer av B til 60%. I tillegg til uendelig mengder av både vare A, B og handelsvarer til 40%. Nå derimot har det blitt strammet inn til at hver ansatt kun kan handle to (2) varer av A til 60%, og to (2) varer av

B til 50% for opptil kr 14 000. Ut i fra endringene P3 har gjort seg kan vi se at det er i tråd med de nye reglene.

Vi kontaktet også to lokale regnskapsvirksomheter hvor tanken var å se problemstillingen ut i fra et bredere perspektiv. På spørsmål om virksomhetens tanker rundt de nye reglene fikk vi til svar at de ansatte på regnskapskontoret har bygget opp lite erfaring fram til nå, dette gjelder spesielt endringene innenfor personalrabattene. Det er for nytt til at de har fått satt seg inn i det. I tillegg har svært få bedrifter rådført seg med dem. De store virksomhetene vi intervjuet har sine egne lønnsavdelinger ved hovedkontoret, og dette kan være grunnen til at små lokale bedrifter som regnskapsvirksomhetene representerer ikke har samme omfang rundt rapportering.

4.1.3 Håndtering i praksis og internkontroll

Hos P1 blir personalrabattene registrert på kundekonto i datasystemet, og det kommer et varsel dersom den overstiger grensen på kr 8000. De ansatte kan fortsatt handle mer, men da må alt over kr 8 000 registreres slik at det blir skattet av. P2, som er en bedrift med høyere omsetning per kunde, får salgssjefen sin til å sende inn et skjema sammen med fakturaen inn til lønnsavdelingen. Hos P3 har det blitt formidlet til de ansatte at de helst foretrekker at de holder seg innenfor grensen på kr 8 000, for enkelhets skyld. Dersom det overstiges er det forholdsvis lett å følge opp da hvert kjøp blir registrert på hver enkelt ansatt. Når lønnsansvarlig da skal sende inn a-meldingen er det bare å gå inn på hver ansatt sin oversikt og hente ut nødvendige opplysninger.

Ettersom P2 er et konsern har de overordnet kontroll, og dette gjøres ved å sjekke hver enkelt salg på data, noe som ikke medfører noe ekstra arbeidsmengde. Ifølge P3 er de ansatte blitt opplyst via intranettet hvor det står beskrevet hvor mye de kan kjøpe for til personalrabatt og til hvilke prosent, og de ansatte har selv ansvar for å innrette seg etter disse reglene. Ethvert kjøp blir registrert på hver enkelt ansatt, hvilket vil si at den ansatte selv kan holde oversikt over hvilke kjøp han/hun har foretatt seg i løpet av året.

P3 har i tidligere år hatt årlige intern kontroller hvor hovedmålet er å fange opp kjøp hvor det er blitt gitt større rabatter utenom de vanlige pakkeprisene til både kunder og ansatte, ubegrunnede personalrabatter, og feilrabatterte handelsvarer, og dette vil de fortsette med framover. Hos P3 har de nye endringene medført nye og strengere rutiner på personalrabattene. Før a-meldingen sendes inn er det butikksjefens ansvar å påse at eventuell

overskridelse av rabatter rapporteres inn til lønnsansvarlig. Dette medfører mer arbeid på butikksjef og lønnsansvarlig.

Ifølge høringsnotatet er det ved skattefrie personalrabatter tilstrekkelig å opplyse i kontrolloppstilling (RH-1022) at arbeidsgiver har ordning med personalrabatter. Det kunne kanskje også ha vært gunstig å innføre en egen innrapportering i a-meldingen for skattepliktige personalrabatter for ordens skyld. Ved ordninger utover dette er det nødvendig å registrere personalrabattene på ansattnivå for å ha en oversikt over når beløpsgrensen overskrides og dermed være i stand til å vise skattefrie og skattepliktige beløp.

4.1.4 Oppsummerende vurdering

P1 uttrykte at utfordringene med den nye praksisen fører med seg utfordringer både for de ansatte og for arbeidsgiver. De ansatte er redde for å gå over maksgrensen og dropper derfor småkjøp, i tillegg er det ikke alle som forstår de nye reglene. For arbeidsgiver blir det nå mer unødvendig manuelt arbeid med de nye *tungvinte* reglene. Ifølge P1 burde taket på kr 8 000 vært høyere på grunn av at mange virksomheter har varer av stor verdi, som enkelt vil gå over maksgrensen. Dette styrker Virke sin uttalelse i høringsinstansen om en høyere maksgrense grunnet markedsførings- og profilering sammenhenger, da det på bransjehold forventes at de ansatte ikler seg/benyttar virksomhetens egne produkter både i og utenfor arbeidstid (Virke, 2017).

Ifølge P2 er de største utfordringene rapportering fra ansatte og i tillegg til betaling av arbeidsgiveravgift for den skattepliktige rabatten. Dette støtter opp mot Infotjenester som uttalte i sin høringsinstans at dersom beløpet overstiger maksgrensen skal det ikke være nødvendig å rapportere før årets utgang, da de mener at en løpende rapportering av slike ytelser vil bli svært ressurskrevende (Infotjenester, 2017).

P3 uttalte at de ønsket å tilby sine ansatte mest mulig konkurransedyktige fordeler. De nye endringene gjør det mer problematisk. Den øvre grensen på kr 8 000 som er trådt i kraft innebærer en stor endring i hvordan personalrabatter behandles ved beskatning, hovedsakelig for arbeidsgiver, men også for de ansatte. De mener dette fortsatt er for strengt og håper det blir tatt opp til revurdering.

Regelendringene har per dags dato ikke ført til særlige endringer i arbeidsmengde for virksomhetene. De har ikke gjort seg opp noen erfaringer om hva som skjer hvis arbeidstakere

går over den nye grensen på kr 8 000, og heller ikke innen de nye retningslinjene for bonuspoeng.

Derimot er samtlige virksomheter vi intervjuet negative til den nye ordningen. Det støttes av Virke sin uttalelse i sin høringsinstans, hvor de anbefaler at det ikke innføres en øvre samlet beløpsgrense for skattefrie personalrabatter som skal gjelde uavhengig av næring og bransje. Deres standpunkt er avledet av at personalrabatter har ulik funksjon avhengig av bransje og næring, og at en felles beløpsgrense vil være til hinder for at man kan ta hensyn til disse og andre viktige forskjeller, dette med forutsetning av at beløpsgrensen ikke settes alt for høyt (Virke, 2017).

Virke nevner også at deres medlemmer ser på skattefrie personalrabatter som essensielt i markedsførings- og profilering sammenhenger. De nevner at virksomhetene har behov for å profilere egne produkter, og fordi det fremstår som kommersielt uheldig dersom kunder møter ansatte som anvender konkurrerende virksomheters merkevarer/produkter. Dette gjelder også innen andre bransjer hvor det omsettes varer og tjenester med distinkte forskjeller avledet av at merkevarene spiller en viktig betydning (Virke, 2017).

Formålene med regelendringene er som nevnt å gi bredere inntektsgrunnlag, bedre pensjon, mer feriepenger og gjøre skatteleggingen likest mulig for folk flest. Regjeringen ønsker å opprette tydeligere regler som luker ut når rabatten fungerer som et skattefritt substitutt for lønn. Poenget med riktige verdsetting av naturalytelser er å opprettholde et system hvor ansatte i størst mulig grad mottar lønn fremfor naturalytelser. Dette er fordi det skal være stor grad av rettferdig og lik behandling for hver enkelt skattyter (Skatteetaten, 2016).

Når det er sagt er det også viktig å poengtere at personalrabatter er et viktig virkemiddel både når det gjelder rekruttering av ansatte, men enda mer når det gjelder å gi de ansatte en sterkere tilknytning til bedriften og en bedre forståelse av de varer og tjenester som bedriften tilbyr til sine kunder. Det er sterk konkurranse i arbeidsmarkedet, og ved å stramme inn på godene en bedrift kan tilby sine ansatte kan det medføre flere negative følger for butikker som tilbyr personalrabatter. Det kan føre til at arbeidsplassen blir mindre attraktiv med dårligere tilbud til de ansatte, i tillegg kan det bli for mye rapportering og byråkrati slik at godene tilslutt faller bort (Mullis, 2019).

4.2 Bonuspoeng

Vi har også i analysen om ytelser mottatt fra tredjeparter, herunder bonuspoeng, benyttet høringsnotat og –svar, samt intervju av tre virksomheter og to regnskapsbedrifter for å vurdere og analysere de nye reglene.

4.2.1 Formålet med de nye reglene

Skattedirektoratet mener det er behov for å samle arbeidsgiveransvaret for innberetning av bonuspoeng mottatt i arbeidsforholdet. Skatteplikten gjelder ytelser som ytes fra andre enn arbeidsgiver, som f.eks. flybonus gjennom SAS, når arbeidstakers stilling er grunnen til at ytelsen gis. Det er et problem både for næringslivet og skattemyndighetene at det er en uklarhet om ansvaret for innrapportering. Direktoratet foreslår derfor at arbeidsgiver skal ha plikt til å innrapportere og betale arbeidsgiveravgift av ytelser som mottas fra tredjeparter på lik linje med ytelser gitt direkte fra arbeidsgiveren selv. Plikten til å betale arbeidsgiveravgift for naturalytelser følger av folketryktdloven § 23-2.3.

I høringen foreslår direktoratet, etter en helhetlig vurdering, at pliktene til å betale arbeidsgiveravgift, gi lønnsopplysninger ved tredjeparts ytelser i arbeidsforhold og mottatte ytelser for tredjeparter skal være arbeidsgiver sitt ansvar (Skatteetaten, 2016).

Etter at skattedirektoratet sendte ut høringsbrevet 21.12.2016 med forslag til forbedring av regelverket for visse naturalytelser kom det inn totalt 27 hørings svar hvor seks var uten bemerkning til forslaget. Hørings svarene med bemerkninger er overveiende negative til at arbeidsgiver skal pålegges plikter til innrapportering. Flere av hørings svarene poengterer økt administrative byrder og de fleste er kritiske til at dette vil innebære en forenkling. Derimot er det ingen som sier seg uenig i at opptjent bonuspoeng gjennom tjeneste er fordeler vunnet ved arbeid, og at den derfor skal være skattepliktig. Problemet oppstår når det gjelder hvem som skal ta seg av innrapporteringen, hvilken konsekvenser manglende innrapportering skal få, og hvordan man skal skille mellom poeng opptjent i tjeneste og privat. I tillegg er det uenigheter om når tidspunktet for beskatningen skal foregå.

4.2.2 Håndtering av de nye reglene

Ved hjelp av svarene fra informantene under intervjuene om bonuspoeng fikk vi en innsikt i hvordan disse bedriftene håndterte de nye reglene og hvilke endringer de måtte gjøre for å

sørge for at deres arbeidstakere opprettholdt gitte retningslinjer. Vi var i kontakt med tre bedrifter, herunder B1, B2 og B3, som var blitt berørte av de nye reglene og det virker som om alle tre har relativt lik tilnærming til dette. Ettersom disse endringene er forholdsvis nye er det lite informasjon bedriftene kunne gi oss om problemene de eventuelt kunne støte på, eller om erfaringer de hadde gjort seg rundt virkning og eventuelle brudd på reglene. B1, B2 og B3 hadde vært kjent med endringene før de trådte i kraft 01.01.2019.

I samtlige bedrifter har de nye endringene blitt distribuert videre utover forskjellige kanaler i bedriftene for å informere de ansatte, som for eksempel via intranettet og via infokanaler. B3 hadde i tillegg valgt å sende ut mail til sine ansatte for å informere om de nye endringene. B3 mener at det ikke er mulig å følge opp om alle ansatte har fått med seg de nye endringene, og dette baseres nå på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Ettersom reglene er relativt nye er det ikke blitt noe særlig endring i arbeidsmengde hos hverken B1, B2 eller B3. B1 ser seg enige i de nye reglene da bonuspoeng går under skjult lønn og blir sett på som et gode for de som reiser mye i jobben. De ser også på det som økonomisk og arbeidsmessig gunstig at bonuspoengene går til bedriften slik at den kan brukes videre for alle ansatte i tjenestereiser. B2 har ikke forandret arbeidsmengden sin som følge av de nye reglene, fordi det ikke lenger er mulig for arbeidstakeren å bruke bonuspoeng opptjent i tjenesteforholdet bortsett fra i jobbsammenheng. For å hindre at dette skjer er det ikke lov å registrere personlige kort ved bestilling av reiser i jobbsammenheng. Bruk av bonuspoeng i jobbsammenheng vil for eksempel være oppgradering til business class og tilgang til lounge. B3 har endret rutiner etter de nye retningslinjene, men det har ikke blitt noe ekstra arbeidsmengde som følge av dette. Dette fordi det kun blir mer arbeid når bruk av bonuspoeng blir rapportert, noe som informantene så på som lite sannsynlig.

Ifølge Skatteetaten kan bonuspoeng benyttes til oppgradering på en rekke varer og tjenester, som for eksempel inngang til lounge og "fast track", da det i mange tilfeller ikke er angitt. Vi tolker dette som at Skatteetaten selv er enige i at det fort kan bli for mye byråkrati og bedriftene/ansatte derfor får lite spillerom. Grensen går ved selve oppgraderingen av flybilletten. Oppgraderingen er derfor ikke skattepliktig uansett om den foregår i tjeneste eller privat (Skatteetaten, 2018).

4.2.2.1 Internkontroll

B1, B2 og B3 stiller foreløpig ikke strengere krav til internkontrollen av at rapporteringen blir fulgt opp av arbeidsgiver, og har per i dag ikke planer om å gjøre endringer i rutinene.

Praksisen før har vist seg å være basert på tillit og har dermed ikke blitt fulgt opp av arbeidsgiver. Arbeidsgiver blandet seg ikke oppi hvorvidt den ansatte rapporterte inn rett bruk av bonuspoeng eller ei. Ifølge B1 var mulighetene åpne for privat fordelskort og tjenestereisene ble lagt inn i reisedirektivet. Regelendringene har ført til at B1 har gjort det pålagt å bestille tjenestereiser gjennom bedriftens egen portal. Dette gjør at de kan sjekke dersom det er lagt inn et privat kort. Det er per i dag ikke etablert nye rutiner på internkontrollen hos hverken B1, B2 eller B3, og det var ikke etablert noen rutiner om internkontroll før de nye endringene. Dette blir nå, som før, basert på tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

For at arbeidsgiver skal ha oversikt over når den ansatte bruker bonuspoeng privat vil det være lurt ha på plass gode interne rutiner for innrapportering av skattepliktige fordeler. Et eksempel kan være et reiseregningssystem som kan brukes av arbeidsgiver, hvor all informasjon om hva som er skattepliktig blir ført inn og sendt videre til regnskapsansvarlig som fører dette som skattepliktig lønn. I tillegg kan en bruke ulike skjemaer som dokumenterer bruken av bonuspoengene.

I forskriften om risikostyring og internkontroll står det at det er arbeidsgivers ansvar å ha internkontroll. Det skal minst én gang årlig foretas en oppsummerende vurdering av om internkontrollen har vært gjennomført på en tilfredsstillende måte, jf. § 7 andre ledd. Informantene ga ikke noe svar på hvor ofte det ble gjennomført internkontroll, men det er fornuftig å anta at de følger lover og regler fastsatt om internkontroll og dens hyppighet.

4.2.2.2 Rapporteringsplikt

Det viser seg at bedriftene vi har intervjuet har valgt forskjellige rutiner på rapportering av bonuspoengene fra arbeidstaker til arbeidsgiver. B1 har valgt å ha eget skjema som fylles ut av arbeidstaker ved eventuell bruk som leveres videre til lønnsansvarlig. Dette var også praksisen før regelendringen. B2 hadde som praksis før endringene at det var arbeidstakers plikt å melde inn bruken selv, men etter at de nye reglene trådte i kraft er det ikke lenger mulighet for arbeidstaker å bruke bonuspoengene bortsett fra ved reiser gjort i

tjenestesammenheng. B3 har ikke gjort andre endringer enn å opplyse de ansatte gjennom alle bedriftens kanaler. Før endringene var B3 ikke involvert og blandet seg heller ikke inn i rapporteringen av bonuspoengene. Dermed fortsettes det å baseres på tillit.

Foreløpig har ikke R1 hatt noen kunder i denne problemstillingen, men har valgt å gi ut et skjema opprettet av Sticos, “*Arbeidstakers melding til arbeidsgiver om mottak av naturalytelser fra tredjepart*”, jf. vedlegg 1. I skjemaet kan bedriften selv føre på flybonus/gave fra forretningsforbindelse. Her er det arbeidstaker sitt ansvar å føre opp mottakelse av diverse naturalytelser, for så å levere dette inn til arbeidsgiver som skal rapportere dette.

Brudd på opplysningsplikten kan føre til at arbeidsgiver blir ilagt tilleggsavgift og forsinkelsesrenter (Brovold, 2019). Dersom arbeidsgiver har gjort det man med rimelighet kan forvente for å sørge for at opplysningene fra arbeidstaker er fullstendige, kan arbeidsgiver likevel ikke pålegges sanksjoner eller reaksjoner for brudd på rapporteringsplikten. Betaling av arbeidsgiveravgift og den grunnleggende plikten til å rapportere bortfaller imidlertid ikke (Brovold, 2019).

4.2.3 Oppsummerende vurdering rundt regelendringene om bonuspoeng

Noen av de største utfordringene med den nye ordningen er å få de ansatte til å innrette seg etter de nye reglene og rutinene for rapportering av bonuspoeng. I tillegg er det en ulempe for virksomheten dersom bonuspoengene tas i bruk privat, da dette fører til mer arbeid og kan bli dyrere å rapportere, med hensyn til mer ilagt arbeidsgiveravgift. Det blir også en utfordring å verdsette bonuspoengene for hver enkelt flyreise. En annen utfordring er hvordan de skal følge opp bruken og rapporteringen, ettersom det nå går på arbeidstaker hvis det er feil i rapporteringen. Alle bedriftene vi intervjuet er enige om at den nye ordningen kan føre til at mange av arbeidstakerne ikke innretter seg og unnlater å rapportere ved eventuell bruk.

Etter intervjuene med regnskapsvirksomhetene kom det fram at R1 mente at den største utfordringen med den nye praksisen var at regnskapsfirmaet må kunne stole på at det bedriftene sender inn stemmer, dette gjelder spesielt flybonus. Det blir vanskelig for dem å følge opp hvor mye verdi det kommer ut av en reise i form av bonuspoeng. R2 mente imidlertid at den største utfordringen blir det store ansvaret som faller på arbeidsgiver, som både må fange og følge opp, uten for mye bruk av ressurser.

Etter å ha lest gjennom kommentarene til høringsinstansene blir en oppmerksom på flere argumenter for at det er arbeidsgiver som bør ha ansvaret, men det kan virke som at de mest tungtveiende hensyn taler for at tredjeparten bør ha arbeidsgiverpliktene. Dersom arbeidsgiver skal ha disse pliktene burde tredjeparten være pålagt en opplysningsplikt til arbeidsgiver.

Ut i fra høringsinstansene ser vi blant annet at både Finans Norge, Infotjenester og Virke er uenige i atplikten til å gi lønnsopplysninger, foreta forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift for naturalytelser som arbeidstaker mottar fra tredjepart, skal falle på arbeidsgiver. De mener at forslaget i liten grad bidrar til å gjøre hverdagen enklere for arbeidsgiver, men tvert imot vil påføre arbeidsgiver større administrative byrder. Infotjenester refererer til skattebetalingsloven § 4-1 hvor arbeidsgiver er den som gir noen en trekkpliktig fordel. Dersom tredjepart gir noen en trekkpliktig fordel mener Infotjenester at tredjeparten skal regnes som arbeidsgiver i forhold til reglene om skattetrekk (Infotjenester, 2017)

Innrapportering av bonuspoeng går, og har gått mye på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, noe som kan ha ført til at noen har misbrukt ordningen. Det kom også fram i intervjuet med B3 at informanten allerede visste om noen som kom til å unnlate å rapportere bruken. Dette kan vise at de gamle reglene ikke ble tatt på alvor og at det ikke var noen konsekvenser før de nye reglene, eller at internkontrollen har vært for dårlig. Samtidig mener B2 at det er gunstig for bedriften at bonuspoengene føres tilbake til bedriften. Dette blir også støttet opp av høringsinstansen til Sjøfartsdirektoratet, som mener at poeng som er opptjent på en tjenestereise betalt av arbeidsgiver bør føres tilbake til arbeidsgiver slik at poengene kan benyttes til nye tjenestereiser for andre ansatte i bedriften, eventuelt kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker benytter poengene til bestilling av nye tjenestereiser.

Det forhold at tredjeparten ikke utbetaler kontantlønn og derfor ikke kan trekke skatten er nevnt i sktbl § 5-10.3, hvor det der også er innført en plikt til å orientere skattekontoret om forholdet. På tilsvarende måte er Infotjenester ikke enige i at innrapporteringsplikten på anmeldingen er spesielt uklar. De referer til skatteforvaltningsloven § 7-2 at den som selv eller gjennom andre har nytt en fordel skal foreta innrapportering (Infotjenester, 2017)

Både Finans Norge, Infotjenester og Virke er enige i at det i realiteten er flyselskapet som gir fordelene, ikke arbeidsgiver, hvilket betyr at det blir feil at arbeidsgiver skal ha ansvar for innrapportering av bonuspoeng. I tillegg uttrykkes det at det er urimelig at arbeidsgiver skal kunne ilegges sanksjoner for feilaktig innrapportering når ytelsen kommer fra en tredjepart.

Virke anmoder direktoratet om å jobbe videre med alternative tilnærminger som gjør at nytt regelverk bidrar til reell forenkling for næringslivet (Virke, 2017).

Tidligere forskning viser at det er behov for nærmere vurdering av forslagene som har vært til høring. Den viser også til utfordringer med rapportering innenfor personopplysningsloven, som gjelder innsyn i privatreisene til arbeidstakere, hvordan innberetningsplikten skal håndteres ved bytte av arbeidsforhold eller når den ansatte har gått av med pensjon, og hvem som vil ha ansvaret for innberetning dersom den ansatte har flere arbeidsforhold (Meidelsen & Stephansen, 2019).

4.3 Vurdering rundt overordnet formål og effekt av regelendringer

Ifølge høringsnotatet er formålet med forslagene å forbedre regelverket ved å fjerne svakt begrunnede særregler, erstatte skjønnsmessige vilkår med beløpsgrenser og klargjøre hvem som har ansvaret for arbeidsgiverpliktene når ytelsene kommer fra en tredjepart. Tanken er at dette skal gi en mer lik og rettferdig beskatning, forenklet etterlevelse og bedre rettssikkerhet gjennom økt forutsigbarhet.

R1 antok at mesteparten av jobben faller på butikksjefen eller avdelingslederen. R2 mente at dagens regelverk er uklart og krever presisering, i tillegg til at de nye reglene gir arbeidsgiver en stor administrativ byrde. Dette berører de fleste arbeidsgivere ved at det medfører vesentlig merarbeid til kontroll og rapportering, i tillegg til at det krever en gjennomgang med samtlige ansatte som berøres.

Når det gjaldt rutiner og arbeidsmengde så var det ikke så mye endring der. R1 sa at ingen av kundene deres har tatt kontakt for å få rådgivning angående de nye retningslinjene.

Arbeidsmengden hadde derfor ikke økt noe særlig, men de antar det vil øke etterhvert. De har i tillegg et reiseregningssystem som oppdateres hele tiden, som med andre ord ikke påvirker arbeidsmengden noe særlig da dette går på automatikk. R2 mente det ville skape mange utfordringer både når det gjaldt bonuspoeng og personalrabatter. Her var det store tiltak som måtte til, blant annet måtte det komme på plass nye retningslinjer, som utarbeides i form av at det opprettes et arbeidsreglement/personalhåndbok, i tillegg til endrede arbeidsavtaler, nye forhandlinger med de ansatte, og et system for registrering av bruk. Når alt dette er på plass er det opp til arbeidsgiver å etterse at reglene blir fulgt.

R2 har derimot gått grundigere til verks. De anbefalte at det opparbeides en informasjonsflyt, hvor det først gis ut informasjon til alle ansatte. Deretter kartlegges de nye reglene for å finne omfanget, for så å kunne gi en vurdering og anbefaling, slik at rutinen blir gjennomførbar.

Herunder, sette seg godt inn i regelverket, få raskt på plass nye rutiner og retningslinjer som ansvarliggjør hver enkelt ansatt. Deretter innhente og kartlegge informasjon om slike ytelser fra sine egne ansatte/kunder/leverandører, samt bruk av skjønn og sunn fornuft, og iverksette regelverk og rutiner som både bedrifter og ansatte kan forholde seg til på en oversiktlig måte.

Etter å ha lest høringsnotatet og sett på debatten “24 januar - skatt på frynsegoder” på NRK ble det lagt fram flere argumenter på hvorfor regjeringen innfører strengere regler. Dette til tross for at så mange høringsinstanser var i mot mange av forslagene, jf. tabell 2. Noen av grunnene var å gi bredere inntektsgrunnlag, bedre pensjon, mer feriepenger, og gjøre skatteleggingen likest mulig for folk flest. I tillegg har det fram til årsskiftet vært ulik oppfatning blant bedrifter på hva som er rimelig rabatt å gi.

Når det er sagt bør det også nevnes at loven strider mot alminnelig rettsoppfatning når andre enn de som gir ytelsen gis ansvaret for innrapportering og arbeidsgiveravgift, og det er da usikkert om reglene egentlig tjener sitt formål hvis en setter det i et kost-nytte-perspektiv (Meidelsen & Stephansen, 2019). Med tanke på at regjeringen hadde en klar målsetting med å innføre forenklinger for næringslivet, kan det se ut til at det i dette tilfellet har hatt motsatt virkning hvor de har satt kontrollhensynet foran forenklingshensynet.

5.0 Konklusjon

I denne oppgaven ønsket vi å få svar på *hvordan håndterer bedriftene de nye retningslinjene innenfor skatt og arbeidsgiveravgift på bonuspoeng og personalrabatter?* Vi ville også diskutere formålene og effekten av de nye retningslinjene.

Undersøkelsen vår viser at forslagene som omhandler bonuspoeng og personalrabatt i realiteten vil føre til større administrative kostnader for arbeidsgiver fremfor en forenkling. Høringssvarene viser at det fortsatt er behov for å ta en ny vurdering av flere av elementene, særlig da personalrabatter. Det er derfor uklart for oss hvorfor de valgte å endre reglene til tross for mye motstand.

Flere av informantene uttrykte at de håper den øvre beløpsgrensen på personalrabatter ikke er ferdig diskutert og fortsatt vil bli tatt opp til ny vurdering. Det er vårt inntrykk at

beløpsgrensen på kr 8 000 fremdeles er for lav. Dette støttes av de intervjuene vi har foretatt og tilbakemeldingene fra mange av interesseorganisasjonene.

De nye endringene på innrapportering av bonuspoeng skaper en rekke administrative utfordringer for både arbeidsgiver og arbeidstaker, når det tas utgangspunkt i at arbeidsgiver er den ansvarlige for innrapportering, forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift for alle skattepliktige ytelser arbeidstakeren mottar i tjeneste, også når ytelsen kommer fra tredjeparter. Det nye regelverket øker også arbeidsgivers kostnader og administrative byrder, og det kan være svært komplisert å etablere rutiner som kan følge opp innberetning av bonuspoeng. I tillegg kan dette føre til brudd på personvern hensynet når arbeidsgiver må ha innsyn i den ansattes privatreiser, jf. personopplysningsloven. Det kan også bli problematisk dersom den ansatte har flere arbeidsforhold.

På mange måter ser vi fordelene med den nye skatteleggingen da manglende skattlegging av den private fordelene av naturalytelser prinsipielt sett bidrar til at avlønning i form av naturalytelser blir mer lønnsomt både for arbeidsgiver og arbeidstaker, enn avlønning i form av kontant lønn. Arbeidsgiver får dermed redusert arbeidsgiveravgift, samtidig som arbeidstaker får redusert inntektsskatt når bruttolønnen reduseres, men også mindre feriepenger og trygdeopptjening. Det er derfor i sum mer lønnsomt med skattefrie naturalytelser, også for arbeidsgiver. Av den grunn er det forståelig at mange reagerer på endringene da de nye reglene gjør at utgiftene øker for arbeidsgiveren.

Framover blir det interessant å se hvordan bedriftene gjennomfører innberetningen, skattleggingen, og hvordan dette følges opp. Det blir også interessant å se hvor mange butikker som mer eller mindre kutter ut personalrabatter i butikkene sine.

6.0 Kilder

A-opplysningsloven. (2012). Lov om arbeidsgivers innrapportering av ansettelses- og inntektsforhold m.m. (LOV-2012-06-22-43). Hentet fra:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-06-22-43>

BDO Advokater. (2017, 21. mars). Høringsuttalelse forslag til endringer i regelverket for visse naturalytelser. Hentet 29.03.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/bdo-advokater-as.pdf>

Brovold, T. (2019, 5. mars). Husk skatten på sponsorturer. Hentet 20.04.2019 fra:

<https://www.sticos.no/fagstoff/kategori/skatt/husk-skatten-paa-sponsorturer>

Dalland, O. (2017). Metode og oppgaveskriving. 6. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Datatilsynet. (2018, 13. juni). Hva er en personopplysning? Hentet 09.04.2019 fra:

<https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/personopplysninger/>

Finans Norge. (2017, 21. mars). Høring om forslag til endringer i regelverket for naturalytelser. Hentet 29.03.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/finans-norge.pdf>

Finans Norge. (2018, 7. desember). Guide til regler om personalrabatter og tredjemannsrabatter. Hentet 11.01.2019 fra:

<https://www.finansnorge.no/arbeidsgiver/tema/arbeidslivssporsmal/guide-til-nye-regler-om-personalrabatter-og-tredjemannsrabatter/>

Folketrygdloven. (1997). Lov om folketrygd. (LOV-1997-02-28-19). Hentet fra:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>

Hansen, T. (2015, 19.mars). Sekundærdata. Hentet 29.04.2019 fra:

<http://www.analysen.no/latest-news/item/sekundaerdata>

Holme, I. M., Solvang, B. K. (1996). Metodevalg og metodebruk. Oslo. Tano. s. 119-130

Infotjenester. (2017). Høringsuttalelse fra Infotjenester, forslag til lov- og forskriftsendringer vedr. naturalytelser mv. Hentet 29.03.2019 fra:
<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/infotjenester.pdf>

Jensen, S. (2019, 3.mars). Finansministeren blogger: - Det skal være enklere å følge reglene. Hentet 01.05.2019 fra: <https://www.dinbedrift.no/finansministeren-blogger-det-skal-vaere-enkelt-a-folge-reglene/>

Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag (3. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.

KPMG Law. (2017, 21. mars). Høring - forslag til lov - og forskriftsendring vedr naturalytelser mv. Hentet 29.03.2019 fra:
<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/kpmg-law-firm.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju, 3. utg. Oslo: Gyldendal akademisk

Larsen, T.K. (2018, 19. november). Klargjøringer i nye regler om rapporteringsplikt for tredjepartsytelser. Hentet 02.02.2019 fra:
https://blogg.pwc.no/skattebloggen/klargjoringer-i-nye-regler-om-rapporteringsplikt-for-tredjepartsytelser?utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=67611363&_hsenc=p2ANqtz--AgJkKyUulbozeRiSo-p2vYfrKar41Fi_wa7s2RnvjdfUywyxB-Wmj-b9cS-7NrObPMf2qQ_5eoY19DWLgWZ3M3OWy0Q&_hsmi=67611363

Larsen, T.K. (2019, 7.mars). Endringer i skattereglene for personalrabatter og gaver. Hentet 20.03.2019 fra:
<https://blogg.pwc.no/skattebloggen/endringer-i-skattereglene-for-personalrabatter-og-gaver>

Meidelsen, K.H.R og Stephansen, S.W. (2019, januar). Skattepliktige flybonuspoeng. Hentet 25.02.2019 fra:
<https://www.magma.no/skattepliktige-flybonuspoeng>

Moen, T. G. & Havstein, B. (2017). Regnskapsorganisering - Virksomhetsstyring og intern kontroll. Oslo: Cappelen Damm.

Mullis, M.E. (2019, 20.februar). Ny rapport - 3 av 4 arbeidsgivere frustrert over nye skatteregler. *Nettavisen*. Hentet 02.04.2019 fra:

<https://www.nettavisen.no/na24/ny-rapport-3-av-4-arbeidsgivere-frustrert-over-nye-skatteregler/3423594696.html>

NHO. (2017, 21.mars). Høring - forslag til endringer vedr naturalytelser mv. Hentet 29.03.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/nho.pdf>

NHO. (2019, 1. januar). Skatte på bonuspoeng og personalrabatter - Hva må arbeidsgiver gjøre nå? Hentet 06.02.2019 fra:

<https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/lonn/artikler/bonuspoeng-og-personalrabatter/>

NRK. (2019, 24. januar). Debatten - Skatt på Frynsegoder. Hentet 22.01.2019 fra:

<https://tv.nrk.no/serie/debatten/201901/NNFA51012419/avspiller>

NRK. (2019, 26. januar). Siv Jensen er villig til å se på justeringer av frynsegode-skatten. Hentet 04.03.2019 fra:

<https://www.nrk.no/norge/siv-jensen-er-villig-til-a-se-pa-justeringer-av-frynsegode-skatten-1.14400417>

Personopplysningsloven. (2018). Lov om behandling av personopplysninger. (LOV-2018-06-15-38). Hentet 23.03.2019:

<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2018-06-15-38>

Regjeringen. (2019, 8.mars). Større fleksibilitet i reglene for skattefrie personalrabatter og gaver. Hentet 15.03.2019 fra:

https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/storre-fleksibilitet-i-reglene-for-skattefrie-personalrabatter-og-gaver/id2631731/?utm_source=www.regjeringen.no&utm_medium=epost&utm_campaign=nyhetsvarsel%2008.03.2019&utm_content=Skatter%20og%20avgifter

Regnskap Norge. (2017, 23.mars). Høringssvar - forslag til lov- og forskriftsendringer vedr. naturalytelser mv. Hentet 26.02.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/regnskap-norge.pdf>

Regnskap Norge. (2018, 25. oktober). Nye skatteregler for naturalytelser fra 2019 - økte krav til arbeidsgivere. Hentet 30.01.2019 fra:

<https://www.regnskapnorge.no/artikler/skatt/nye-skatteregler-om-for-naturalytelser-fra-2019--okte-krav-til-arbeidsgivere/>

Skattebetalingsloven. (2005). Lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav. (LOV-2005-06-17-67). Hentet 30.04.2019 fra:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-67>

Skatteetaten.(2017/2018). Skatte-ABC. Hentet 23.01.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/dc2d77040b0746f8a3714d878c5c3f26/skatte-abc-2017-2018.pdf>

Skatteetaten.(2018/2019). Skatte-ABC. Hentet 23.01.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/handboker/skatte-abc/gjeldende/naturalytelser-i-arbeidsforhold/>

Skatteetaten. (2016, 21. desember). Høring - forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser. Hentet 11.03.2019 fra:

https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/horinger/horing---forslag-til-forbedringer-av-regelverket-for-naturalytelser/?fbclid=IwAR0fFmq_BUt91U9yxUmqk45jCbp4b6yCGpFVZA1B7nrzcY77__A-5kkvGIE

Skatteetaten. (2018, 15.november). Nye regler om rabatter i arbeidsforhold og arbeidsgiverforpliktelser gjeldende for inntektsåret 2019. Hentet 30.02.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/prinsipputtalelser/nye-regler-om-rabatter-i-arbeidsforhold-og-arbeidsgiverforpliktelser-gjeldende-for-inntektsaret-2019/>

Skatteetaten. (2018). Skjema rf-1022. Hentet 30.04.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/globalassets/skjema/2018/rf-1022b.pdf>

Skatteloven. (1999). Lov om skatt av formue og inntekt. (LOV-1999-03-26-14). Hentet fra:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-03-26-14?q=skatteloven>

Skatteforvaltningsloven. (2016). Lov om skatteforvaltning. (LOV-2016-05-27-14). Hentet fra:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2016-05-27-14>

Virke. (2017, 21. mars). Høringssvar forslag til forbedringer av regelverket for naturalytelser.

Hentet 29.03.2019 fra:

<https://www.skatteetaten.no/contentassets/73e0d719f4484a22822e5e210485935f/hovedorganisasjonen-virke.pdf>

Vold, K.A. (2018, 11. desember). Skattemyndighetene kan sjekke bonuspoengene. Hentet

12.02.2019 fra:

<https://www.infotjenester.no/artikler/skattemyndighetene-kan-sjekke-bonuspoengene/>

7.0 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1: Arbeidstakers melding til arbeidsgiver om mottak av naturalytelser fra tredjepart

ARBEIDSTAKER	
Navn:	
Adresse:	
ID:	
ARBEIDSGIVER	
Virksomhet:	
Adresse:	
Organisasjonsnr.:	
FØLGENDE NATURALYTELSE FRA FORRETNINGSFORBINDELSE ER MOTTATT, ELLER BENYTTET VIA ET BONUSPROGRAM SOM ER OPPTJENT MED ARBEIDSGIVERS MIDLER (Dette kan være f.eks. flybonus, gave fra forretningsforbindelse e.l.)	
Hva er mottatt eller benyttet og i hvilken anledning? (eventuelt navn på forretningsforbindelse)	
Verdi av mottatt ytelse som skal fordelsbeskattes (eventuelt minus egenbetaling)	
Dato / Underskrift arbeidstaker	Dato / Underskrift arbeidsgiver

7.2 Vedlegg 2: Intervjuguide Regnskapsvirksomheter

1. *Hva tenker du/dere om endringene innenfor for de nye skattereglene innenfor naturalytelser og da spesielt innenfor personalrabatt og bonuspoeng?*
2. *Merker din bedrift stor forskjell på rutiner og arbeidsmengde fra før og etter de nye retningslinjene angående bonuspoeng og personalrabatter? Fortell eventuelt hva.*
3. *Hva er den/de største utfordringen/utfordringene med den nye praksisen?*
4. *Hva anbefaler dere kundene deres i henhold til de nye retningslinjene?*

7.3 Vedlegg 3: Intervjuguide Bonuspoeng

1. *Har dere kjennskap til reglene rundt de nye retningslinjene ang. rapportering av bonuspoeng på fly/hotell?*
2. *Hvilke rutiner har din bedrift på rapportering av bonuspoeng på fly/hotell?*
3. *Kan si du litt om internkontrollen dere har, f.eks. sjekker ledelsen at de nye retningslinjene blir fulgt? Eventuelt hvor ofte?*
4. *Stiller bedriften strengere krav til internkontroll når det gjelder å følge opp dette?*
5. *Hvordan var praksisen før og hvordan er den nå ang rapporteringen? Får de ansatte fortsatt bonuspoengene, er det valgfritt for de ansatte, eller går bonuspoengene til bedriften, eller annet?*
6. *Merker din bedrift stor forskjell på rutiner og arbeidsmengde fra før og etter de nye retningslinjene ang bonuspoeng? Fortell eventuelt hva.*
7. *Hva er den/de største utfordringen/utfordringene med den nye praksisen?*

7.4 Vedlegg 4: Intervjuguide Personalrabatt

1. *Har dere kjennskap til reglene rundt de nye retningslinjene ang. personalrabatter?*
2. *Hvilke rutiner har din bedrift på personalrabatter som overstiger den øvre grensen på 8000?*
3. *Kan si du litt om internkontrollen dere har, f.eks. sjekker ledelsen at de nye retningslinjene blir fulgt? I såfall hvor ofte?*
4. *Merker din bedrift stor forskjell på salg, rutiner, arbeidsmengde, ++ fra før og etter de nye retningslinjene ang personalrabattene? Fortell i såfall hva.*
5. *Har dere satt en maksgrense på pris i året for hvor mye de ansatte får til personalrabatt? Hadde dere en grense før de nye retningslinjene, og hvorfor forandret dere den?*
6. *Har dere satt en maksgrense på prosenter i året for hvor mye de ansatte får til personalrabatt? Hadde dere en grense før de nye retningslinjene, og hvorfor forandret dere den?*
7. *Hva er den/de største utfordringen/utfordringene med den nye praksisen?*